ESTIMATES

Status of Women Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2003

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2003

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/13-2003
ISBN 0-660-62441-9

Foreword

In the spring of 2000, the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the Government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens on behalf of ministers. Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective performance reporting (provided in the *Guide to Preparing the 2003 Departmental Performance Report*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/guidance/gl-ld_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes - benefits to Canadians and Canadian society - and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets the department's performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments and agencies strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance reports of organisations according to the established principles, and provide comments to departments and agencies to help them improve in their next planning and reporting cycle.

This report is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp

Comments or questions can be directed to:
Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

104-06521/

Status of Women Canada

Performance Report

For the period ending
March 31, 2003

The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.
Secretary of State (Status of Women)

Table of Contents

Section I: Message from the Secretary of State (Status of Women) 1

Section II: Departmental Performance 3

2.1 Mandate, Vision, Mission and Roles 3
2.2 Reporting Context 3
2.3 Performance Results Expectations and Corporate Logic Map 7
2.4 Presentation of Financial Information per Outcome 8
2.5 Departmental Accomplishments 8
2.5.1 Strengthened and More Equitable Public Policy 9
2.5.2 A Broader Range of Informed and Effective Stakeholders 15
2.6 How SWC Contributes to Horizontal Initiatives 22

Section III: Financial Performance 23

3.1 Financial Performance Overview 23
3.2 Financial Summary Tables 23

Section IV: Other Information 26

Appendix I: Departmental Effectiveness 27

Appendix II: Reader Feedback Form 29

This performance report, the corresponding plan as well as the other public reports, may be consulted at any time on the Status of Women Canada Web site at http://www.swc-cfc.gc.ca under *Publications*.

Section I: Message from the Secretary of State (Status of Women)

I am pleased to present the *Departmental Performance Report* for Status of Women Canada, for the period ending March 31, 2003.

Canada's greatest successes in building better communities have been built on partnerships – at all levels of government and between all sectors of society. Status of Women Canada's work in advancing women's human rights and gender equality for all is no exception. Indeed, partnerships are at the very heart of fulfilling the Government of Canada's Agenda for Gender Equality, which I am leading, in collaboration with key departments, to achieve measurable results for Canadians.

The challenges are many but perhaps the greatest risk is that our work as a government will advance too slowly to make a difference where it is needed most – among Canada's most vulnerable citizens and communities. These include Aboriginal women, immigrant women, sole-support mothers, women victims of violence, women who have been trafficked and older women, to name only a few.

Over the past year, I have met with more than 75 women's and other equality-seeking organizations across Canada to hear first-hand their priorities and challenges. At the same time, we all face ongoing challenges, including a rapidly changing global context, new and emerging issues of importance to women, and Canada's geographic vastness and diverse cultural mosaic. Together, they contribute to the complexities and the choices we have. In facing these challenges and making choices on where and how to act, we must ensure we are inclusive of the realities of all people, not just the mainstream or the privileged few.

The experience of those most vulnerable members of society and those outside the mainstream shows that we are not there yet in achieving gender equality and women's human rights. In spite of the progress of the last 35 years and in spite of the common perception that the women's movement fulfilled its goal, there is still much that remains to be done on many fronts.

The Agenda for Gender Equality is our roadmap on the journey toward equality. It guides the Government of Canada's efforts in building partnerships, being accountable and providing measurable results to Canadians. Along the way, we must be innovative, creative and responsive to change, as well as strong in the face of backlash, which is sometimes an unfortunate side effect of advancing human rights.

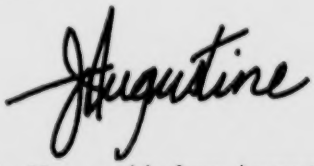
Creating awareness is a basic part therefore, of the work of Status of Women Canada. Steadily, we are increasing awareness, interest and capacity among partners, organizations and communities. This, in turn, enables them to address issues and concerns pertaining to gender equality and advancing women's human rights in every area of Canada.

We must focus on the possible – what we can do to deliver on our horizontal mandate, and we must do it with excellence and dedication. Whether in its role as a knowledge broker between Canadians and policy makers, as a portal of information, or as a centre of expertise, Status of Women Canada is advancing gender equality in Canada, and encouraging this vital work in other sectors of government, business and the community, as well as internationally.

Working in partnerships, we are seeing very encouraging short- and mid-term outcomes in advancing gender equality, and you will find examples in this report. Through training in gender-based analysis, using a targeted approach, funding and supporting equality-building initiatives in all parts of Canada, holding consultations with stakeholders, producing gender-based policy research, and working with all levels of government and with the international community, Status of Women Canada has noted progress this past year – perhaps more than ever before.

By consistently promoting the application of gender-based analysis at the federal level, Status of Women Canada helps the realities of both women and men to be more visibly reflected in all areas of government policy, programs and services. Status of Women Canada takes pride in its work, confident that it is helping to ensure that Canadians everywhere can live better, more fulfilling lives.

I welcome feedback on this report. Your input will help us build on our accomplishments and contribute to improving our approach to advancing gender equality effectively, efficiently and for the benefit of all Canadians.



The Honourable Jean Augustine, P.C., M.P.
Secretary of State (Status of Women)

Section II: Departmental Performance

2.1 Mandate, Vision, Mission and Roles

The mandate of Status of Women Canada (SWC) is to "coordinate policy with respect to the status of women and administer related programs." This was set out in Order-in-Council 1976-779 and the Appropriation Action 1976-77.

Vision of Status of Women Canada:
To play a key role in fulfilling the Government of Canada's commitment to building a society that is inclusive and respectful of all Canadians, by promoting gender equality, and the inclusion and participation of the full diversity of women and girls in Canada.

Mission and Business Line:
To promote gender equality and the full participation of all women in the economic, social, cultural and political life of the country.

Roles the Department has identified to advance gender equality in Canada:
- *knowledge broker between the Canadian public and federal policy-makers;*
- *portal of information on gender equality issues; and*
- *centre of expertise.*

(For more details, refer to 2002-03 Report on Plans and Priorities, p. 6.)

2.2 Reporting Context

This Performance Report highlights the progress of Status of Women Canada (SWC) in implementing its 2001-2004 Strategic Plan during fiscal year 2002-03. SWC continues to focus on three priority areas: increasing women's economic autonomy; eliminating violence against women; and promoting women's human rights. Because of its size, the Department is required to focus its efforts on selected issues within these three areas to bring results to Canadians. Choices also take into account the public policy environment, and the context in which the Department can best advance gender equality.

In keeping with these priorities, the Department works with a range of partners and stakeholders to contribute to the development of policies, programs and services that respond to the diverse realities of women and men in Canada. SWC enables the Government of Canada to offer strengthened and equitable public policy that will benefit all Canadians – women, men and children alike. In this work, SWC's priorities continue

to support the commitments of the Government of Canada, as expressed in the 2001 Speech from the Throne and the 2003 Federal Budget.

Under the Government of Canada's Agenda for Gender Equality (AGE), Status of Women Canada takes a multi-faceted approach to fulfilling this goal, using gender-based analysis (GBA) to assist the Government of Canada to mainstream gender in public policy. To do this, SWC encourages other federal departments to carry out pilot projects and other targeted efforts. These focused activities are intended to help build the capacity of government departments and other institutions to integrate the unique realities of women and men into their policies, programs and services.

SWC also builds knowledge and awareness of gender equality and women's issues, and their implications for public policy. The Department funds research that brings the gender dimensions of policy issues into the public domain. It also supports women's and other equality-seeking organizations as they build their own capacity to advance women's human rights and gender equality, and to engage effectively in the development of public policy. By holding policy dialogue with stakeholders, SWC also ensures their views and perspectives are taken into account in engendering public policy.

As a State Party to the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Canada has agreed to take all appropriate domestic measures to ensure women can enjoy full human rights and fundamental freedoms. In January 2003, as part of its commitment to report, SWC presented Canada's Fifth Report to the United Nations.

Following that presentation, the CEDAW Committee provided its observations on Canada's progress in advancing women's equality and made recommendations for improvement. This information can be found online at http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662320506/200210_0662320506_e.html. The recommendations focused on a number of issues, including the high levels of poverty among women; the situation of vulnerable groups, such as Aboriginal women, trafficked women and live-in caregivers; and the implementation of GBA across the Federal Government. SWC will take these recommendations into account in its future work.

Operating Environment

The context in which Status of Women Canada works today in advancing gender equality and women's human rights is one in which many Canadians believe the work is done – that equality for all has been achieved, and that neither women nor men suffer any disadvantage based on gender. In some sectors of society, there is even an atmosphere of backlash against advancing gender equality and bringing related issues to the forefront of the political agenda.

The world's experience has shown, time and again, that maintaining and achieving human rights and equality requires vigilance. In pursuing its mission, SWC recognizes that outstanding equality gaps require much needed attention. Treating women identically

to men will not ensure equal outcomes – that "one-size-fits-all" policies do not work, especially for the sectors of society where Canadian citizens have been marginalized, excluded or ignored. As a result, substantive equality is often much more complex and difficult to achieve.

In Canada, where we enjoy a high quality of life and a solid foundation of human rights, it can be easy to forget how fragile and recent many of our advances really are.

There is also an increasing demand for accountability in meeting the commitments Canada has made to advance gender equality. In addition to CEDAW's observations, some sectors of Canadian society have called for another Royal Commission on the Status of Women, or some equivalent mechanisms, to review progress on Canada's commitments to achieve measurable results on gender equality.

As a first step in meeting those expectations, Status of Women Canada has begun to build the foundation for a results-based management structure. The Department's horizontal mandate presents a number of challenges in this regard. SWC has direct control over its funding programs and its projects to build capacity on GBA. The results SWC seeks in its work to benefit Canadians, however, can only be achieved when other departments and institutions work in partnership with the Department. This situation introduces a level of uncertainty as to whether results can be achieved on the issues the Department selects.

Under the Agenda for Gender Equality (AGE), the Department strives to overcome this challenge. AGE provides for greater emphasis on:

- developing partnerships focused on targeted initiatives or pilot projects;
- establishing mechanisms to achieve greater coordination and cooperation among government departments; and
- greater accountability to Canadians.

These steps are necessary if other departments are to carry out their commitments to GBA. In turn, this will put Canada in a better position to meet its commitments to achieving gender equality and ultimately, measurable results for all Canadians. These goals, however, will only be possible if there is a change in culture across government.

In this effort to be more accountable, Status of Women Canada will establish clearer links between results achieved through short-term initiatives affecting specific sectors and those achieved through long-term change that benefits Canadian society, as a whole. Often, a desired impact is only achieved through a series of building blocks – i.e. increasing awareness, building knowledge and capacity, carrying out targeted policy initiatives and laying the foundation for institutional change.

Strengthening these links not only requires a change in culture and process within government, but also among SWC's stakeholders. In developing partnerships with them, the Department has begun to foster a supportive and empowering environment – one that promotes culture change through continuous learning and the exchange of experiences.

As issues grow more complex, SWC will work in innovative and creative ways with new partners.

SWC will continue to develop baseline indicators on gender equality, reporting frameworks and other tools of federal government accountability. An updated statistical profile of key indicators related to gender equality is available in *Women and Men in Canada: A Statistical Glance*, which Statistics Canada produced for SWC. It can be found on the SWC Web site. In addition, work at the federal-provincial/territorial (F-P/T) level produced *Assessing Violence against Women: A Statistical Profile*. This report was made public by the Secretary of State (Status of Women) in December 2002 to provide valuable data and analysis of the incidence of violence against women. It supports accountability on related policy initiatives, as well as being a means of identifying gender gaps to accelerate gender mainstreaming.

In addition, the Department will address the issue of accountability in the next Report on Plans and Priorities (RPP), as well as in future Departmental Performance Reports (DPRs). Those DPRs will feature a greater focus on best practices and lessons learned in implementing outcomes-based management. This will help SWC establish itself as a learning organization.

This report conveys SWC's contributions and challenges for the reporting period. Under Appendix 1 (Departmental Effectiveness), information on additional SWC achievements illustrates improved internal operations and human resources management. In Section 2.5.1, more detail is provided on the progress made in leading AGE. Under Section 2.6, you will find information on the Department's contribution to horizontal initiatives, including Modern Comptrollership. SWC welcomes your comments and questions and invites you to complete the Reader Feedback Form.

2.3 Performance Results Expectations and Corporate Logic Map

Our mission:	*To promote gender equality and the full participation of all women in the economic, social, cultural and political life of the country.*

Our strategic outcomes
Our corporate strategies
Priority Areas
Key issues
Outcomes
Strengthened and more equitable public policy
Leading and managing a federal Agenda for Gender Equality
A broader range of informed and effective stakeholders
Accelerating knowledge building
Fostering partnerships
Departmental effectiveness
Improving internal operations and human resources management
• Improving women's economic autonomy
• Eliminating violence against women
• Advancing women's human rights
• Improved access to benefits
• Globalization and trade
• Trafficking
• Aboriginal women
• Short-term (0-2 years)
• Intermediate (3-5 years)
• Long-term (5-10 years)

2.4 Presentation of Financial Information per Outcome

Strengthened and More Equitable Public Policy	
(in millions of dollars)	
Planned Spending	9.0
Total Authorities	*9.3*
2002-03 Actuals	**6.5**

A Broader Range of Informed and Effective Stakeholders	
(in millions of dollars)	
Planned Spending	12.1
Total Authorities	*13.0*
2002-03 Actuals	**13.9**

You are invited to consult Section III, Table 2, for further financial information.

2.5 Departmental Accomplishments

In fulfilling its mission to advance gender equality, SWC is mandated to work horizontally across the federal government, as well as with other levels of government, institutions, Canadian communities, as well as internationally.

This section details Status of Women Canada's progress in achieving its strategic outcomes during this reporting period. In carrying out this work, SWC has identified two long-term strategic outcomes:

1. Strengthened and more equitable public policy through policies, research, programs and services that take into account gender, the diversity of women's perspectives and the reality of their lives.

2. A broader range of informed and effective stakeholders working actively for gender equality, including organizations and institutions in the public, private and non-profit sectors.

When reviewing the Department's progress towards achieving these two longer-term outcomes, it is important to be aware of the hierarchy and various connections that exist between them. The second outcome is essential to the achievement of the first outcome. It is not an end in itself. As noted in SWC's updated corporate strategic plan, contained in its most recent RPP, which can be found online at http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20032004/SWC-CFC/SWC-CFCr34_e.asp, each strategic outcome may require that SWC first achieve its short-term expected results, then its intermediate-term and finally, its longer-term expected results. Such a plan will provide a framework that will focus internal management and improve external reporting.

In carrying out performance management, Status of Women Canada faces certain key challenges:

- establishing baselines so SWC can clearly report on progress;
- establishing integrated action plans to support its commitments; and
- as noted in earlier reports, establishing a direct and credible correlation between the Department's outputs, including the initiatives it funded, as well as measuring effectiveness.

Indeed, a variety of factors can influence the policy process in federal departments and public institutions. The full extent of the resources and expertise SWC provides is not always visible in the end results. At other times, unforeseen opportunities have sometimes allowed SWC to advance on an issue at the risk of not moving ahead on other fronts.

As the financial tables in Section 3 indicate, a large proportion of SWC's budget funds the initiatives of various non-governmental organizations (NGOs) and other equality-seeking groups that assist the Department in reaching the desired outcomes. Therefore, examples of the impact from funded initiatives are included in this performance report.

2.5.1 Strengthened and More Equitable Public Policy

Strategic Outcome: Strengthened and more equitable public policy through policies, research, programs and services that take into account gender implications, the diversity of women's perspectives and the reality of their lives.

Strategy: Lead and manage a federal Agenda for Gender Equality by engendering public policy in selected policy areas.

In 2001, Status of Women Canada laid down the first building blocks in developing and implementing the Agenda for Gender Equality, which builds on the 1995 *Federal Plan of Action* and the federal government's past progress in advancing gender equality. This overall effort addresses persistent imbalances in three priority areas:

- increasing women's economic autonomy;
- reducing violence against women, including improving women's health and well-being; and
- advancing women's human rights.

SWC is half-way through the implementation of AGE and has achieved notable results in accelerating GBA although as explained below, impacts of these results must be further substantiated. SWC will continue to revise its strategy and timeline for the achievement of these results, and to work with its partners to establish more incremental and realistic objectives for the coming years.

In the next two years, the Department anticipates that results on targeted initiatives will be developed with key partners among federal departments, i.e. Human Resources

Development Canada, Justice Canada, Canadian Heritage and Health Canada. SWC used additional program funding to address emerging issues, and to engage a wider range of partners. In 2002-03, the Department funded 222 initiatives – nine more than in the previous year – reaching five new national groups and 54 new regional groups.

For the reporting period, the following information presents key achievements under the following Agenda for Gender Equality components:

- accelerating GBA implementation;
- engaging Canadians;
- enhancing the voluntary sector;
- meeting international commitments; and
- engendering public policy – AGE case study on Aboriginal women.

Accelerating GBA Implementation

Gender-based analysis is a tool used to systematically integrate gender considerations into policy, planning and decision-making processes. It incorporates a broader concept of gender equality, using various skills to take into account the realities of both women and men in building an inclusive society and preparing for the future. As a result, most of SWC's previous efforts relating to GBA capacity-building focused on developing and testing a comprehensive training model, and enhancing knowledge and skills to conduct GBA (more information is found in Section 2.5.2).

Originally, SWC believed it could achieve results such as demonstrable change, and integration of GBA into selected policy development processes over the short term. But it has proven too early to detect such concrete impact. This could be due to two primary factors:

- since the integration of GBA is still relatively new as a methodological approach, people need more time to learn how to apply it; and
- a need for ministerial commitment across the Federal Government to outcome-based pilot projects that would provide concrete, measurable results.

Status of Women Canada expects that these results will become available over the next two years – probably by April 2005.

As further detailed in Section 2.5.2, SWC met its target of establishing three formal GBA pilot projects in this reporting year. Staff from two of the three departments involved in the pilot projects had never been exposed to GBA. This will lead to demonstrable changes in policy and program formulation. For example:

- In February 2003, an 18-month GBA pilot project started at the Department of the Solicitor General of Canada. Its goal is to apply gender-based analysis into the review, re-design and implementation of the content in the Solicitor General Public Safety cluster and portal. Listings of women-specific and family resources for victims and survivors were included on the cluster resource site. A gender

perspective was added to the on-line evaluation survey to determine user satisfaction. SWC will report on the results from the remaining activities in future Departmental Performance Reports.

- In the DPR for 2001-02, the Department reported on a one-year GBA pilot training project with Citizenship and Immigration Canada. Partly as a result of this project, GBA has been applied to sections of the regulations under the new *Immigration and Refugee Protection Act*, with recommended follow-up actions. The information is available online at http://www.cic.gc.ca/english/irpa/c11%2Dgender.html.

- During the 2002-03 reporting period, Status of Women Canada negotiated a capacity-building pilot project on Official Languages with the Department of Canadian Heritage. SWC provided the GBA training session in June 2003. There is the possibility of a second-phase, outcome-based pilot project with Canadian Heritage. Results will be reported in the 2003-04 DPR.

SWC is achieving visible leadership in gender mainstreaming, domestically and internationally. Health Canada and the Department of Indian and Northern Affairs Canada, among others, are combining, or considering combining, elements from SWC's GBA training with aspects of their own training or awareness tools.

Provincial governments, international delegations of gender experts from within governments, NGO communities and academia have also been seeking SWC expertise to create their own GBA strategies, tools and training programs. For example, Manitoba, Saskatchewan, the Yukon, South Africa, Jamaica, India, the Ukraine and Australia used the work of SWC as a model, or requested training from the Department.

Engaging Canadians

Various factors influenced SWC's plans to engage Canadians – for example, the appointment of the new Secretary of State (Status of Women), and a changing public policy context. In addition to formal consultations with Aboriginal women, SWC held a series of informal roundtables across the country. These roundtable discussions provided an opportunity for the new Secretary of State to engage many organizations to share information and to develop an understanding of their public policy concerns. In the first 10 months of her mandate, these roundtables made it possible for the Secretary of State to meet with representatives of approximately 75 organizations across Canada. As a result, this enabled a constructive dialogue between NGOs and government.

Enhancing the Voluntary Sector

Resources from AGE have enabled Status of Women Canada to invest in strategic interventions to enhance capacity-building among women's groups, through a long-term incremental process, including planning for results and performance measurement. Funded initiatives promoted knowledge, developed skills, built partnerships and

facilitated collaboration among women's groups to identify, define and address their issues. This funding allows women to engage in ongoing dialogue, mobilize for community action, participate in public policy processes and become more active players in all aspects of Canadian society. Here are a few examples:

- Among participating federal, provincial and municipal partners, SWC wants to increase understanding of the link between gender equality and socio-economic issues. SWC has therefore been working on an inter-governmental agreement focusing on Vancouver's Downtown Eastside. For example, SWC participated in an inter-sectoral action group made up of partners working together to ensure gender-specific action in response to alarming increases in the rate of HIV infection among women engaged in survival sex and using injection drugs.

  As a result, the group organized a public health forum and the strategic plan for the Vancouver Agreement now includes a women's strategy. As a recognized leader in advancing the issue, SWC became Co-Chair of a Women's Strategy Task Team to determine how participating levels of government can best support women in obtaining safe employment and housing in the area over the next three years.

- In 2001-02, SWC supported the Justice for Girls Outreach Society on a three-year initiative that includes an analysis of the criminal justice system's treatment of low-income and street-involved girls in Vancouver. The goal is to engage marginalized young women in the public-policy process so their experiences and perspectives are included. The Society reviewed case law and worked on amending the criminal code to change its focus from victims of violence to the male perpetrators. In 2002-03, because of this work, the group helped develop a new approach to sexual exploitation in Bill C-20, a federal omnibus bill aimed at protecting children and youth from sexual abuse and exploitation, and increasing protective procedures for child witnesses. Further information can be found at www.justiceforgirls.org.

- During consultations about E-Quality, Womenspace documented the views of women on using the internet to affect social policy. As a result of its first activities, the organization was asked to advise several federal departments on the use of information technologies to reflect women's perspectives on policies and programs. In addition, Womenspace produced an Observer Paper for the Expert Group Meeting of the United Nations (UN) Division for the Advancement of Women. As a Canadian delegate to the UN Commission on the Status of Women, Womenspace represented the position of Canadian women, which was reflected in the March 2003 Declaration. For further information, visit the Web site http://www.un.org. This two-year initiative is supported through the Voluntary Sector Initiative.

- Status of Women Canada wants to build a better understanding of the links between the global trafficking of women and the realities experienced by them

upon arriving in destination countries like Canada. SWC supported the Asian Society for the Intervention of AIDS in working with Asian women engaged in the sex trade. The Society's goal in this work is to identify barriers, determine the support and networks these women need, and promote the necessary changes in public policy to prevent their criminalization and further victimization.

This initiative formed the local part of a larger international project that the Canadian International Development Agency funded. It examined the nature of trafficking of women from their countries of origin to their countries of destination by addressing the conditions trafficked Asian women face once they arrive in Canada. As a result, a network of local and international agencies has been formed to work in coalition around the issue of trafficked women. The initiative increased the capacity to address the needs of Asian women in the sex trade. Further information can be found at www.asia.bc.ca.

Meeting International Commitments

In June 2003, the Government of Canada released *Commitments Made, Commitments Kept: Canada's Contribution as Chair of the Summit of the Americas*, a document concerning Canada's experience as host of the Third Summit of the Americas in Québec City. It highlights Canada's commitment to promoting gender equality domestically and throughout the Hemisphere. For further information, visit the Web site http://www.americascanada.org.

Status of Women Canada continues its leadership role through the Executive Committee of the Inter-American Commission of Women (CIM), of the Organization of American States (OAS). The goals are to strengthen the organization as the main hemispheric policy body for gender equality and women's human rights, and to improve its links with the Summit of the Americas process, including the implementation of the Québec City Summit results regarding gender equality. SWC's Deputy Head is CIM's Vice-President until 2004.

SWC also played a critical role in the development of the Inter-Institutional Forum on Gender Equality. This is a mechanism through which the OAS General Secretariat can facilitate action on and monitor progress in achieving the hemisphere's gender-related goals in its policy, operational activities, co-ordination, research, training and public information. The forum will also collect information for the OAS Secretary General's reports to the General Assembly on the implementation of the Inter-American Program on the Promotion of Women's Human Rights, Gender Equity and Equality.

In 2002-03, SWC was also actively involved in laying the foundation of the Gender Focal Point Network to further implement the Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) Framework for the Integration of Women. A key result of the work to date is a focus on the promotion of opportunities for women entrepreneurs in Canada and in other APEC member economies.

Engendering Public Policy – AGE Case Study on Aboriginal Women

Canada is viewed as a global leader in gender equality and has demonstrated concrete results in improving the quality of life of the people living here. However, as mentioned in SWC's 2002-03 RPP, there is considerable work to be done to address the needs of the Aboriginal and Inuit communities, particularly women. In response, the Department has undertaken the following various activities.

In May 2002, SWC organized an informal roundtable with Aboriginal women's organizations and Secretary of State (Status of Women), the Honourable Jean Augustine, upon her appointment to the portfolio. This roundtable discussion facilitated hearing first-hand from the groups some of their concerns and challenges.

Along with the Department of Indian and Northern Affairs Canada, Status of Women Canada took a leading role among the 19 federal government departments involved in planning and organizing the Aboriginal Policy Research Conference. Several Aboriginal researchers, whose work SWC has funded, presented their research at various workshops. The conference's goals were to promote gender-based policy research, to highlight funded policy research by Aboriginal women or on issues of importance to them, and to encourage the participation of Aboriginal women in the policy research and development process. During 2002-03, several policy research reports on Aboriginal women were reprinted due to the increased demand.

As a follow-up to the Aboriginal Policy Researchers Roundtable held in Vancouver in 2000, SWC held a second roundtable to increase awareness and ensure Aboriginal policy researchers have access to the Policy Research Fund. The participants shared experiences in conducting gender-based research, identified knowledge and policy gaps on the most urgent issues facing Aboriginal women, and examined the links between the community, academics and policy-makers. The roundtable provided opportunities for researchers to identify their research interests and projects, and share information on their experience. Several researchers agreed to collaborate on a holistic model for conducting Aboriginal policy research, which will be posted on the SWC web site once it is published.

SWC also worked with the Department of Indian and Northern Affairs Canada to integrate gender considerations in the *First Nations Governance Act* and co-funded the following initiative with the Department of Canadian Heritage, which contributed directly to advancing women's participation in decision-making processes:

- Through the Liard Aboriginal Women's Society (LAWS) initiative, Aboriginal women were encouraged to be more active in integrating their realities and perspectives into governance-related initiatives. This occurred at a critical juncture in the evolution of self-governance within the Kaska Nation in Northern British Columbia and the Yukon. The public debate was informed on women's key concerns around governance, as it provided a forum for Kaska women to take on leadership roles in the constitutional development process of the Nation. It also provided them with meaningful opportunities to shape research, gain critical skills

and experiences, which will enhance their overall capacity to take visible roles in their communities.

2002-03 was a year of great symbolic and structural change for the Nishnawbe Aski Nation (NAN), as women's concerns became an ongoing part of the Chiefs' agenda. Building on previous work done by the Equay Wuk Women's Group on Aboriginal Women and Self Government, the NAN Chiefs directed their Executive Committee to set up a Women's Working Group to recommend how women could be included in the Chiefs' meetings. With the support of the Chiefs, Equay Wuk facilitated the process. Two working group representatives now regularly attend the Chiefs' meetings, presenting women's issues and concerns.

The combined efforts of Status of Women Canada and several partners have begun to respond to the challenges identified by Aboriginal women and are incremental steps to addressing persisting systemic barriers.

2.5.2 A Broader Range of Informed and Effective Stakeholders

Strategic Outcome: A broader range of informed and effective stakeholders working actively for gender equality, including organizations and institutions in the public, private and non-profit sectors.

Strategy: Accelerate the knowledge building on selected issues with key audiences in the selected policy areas.

Implementing GBA

Status of Women Canada's goal is to create a critical mass of knowledgeable people so that the application of gender-based analysis becomes a seamless, integrated part of sound policy and program development and implementation. Therefore, its efforts focused on increasing the number of public servants trained in GBA. As awareness of the GBA training program increases, and as more training sessions are provided, the program's credibility is increasing.

SWC entered into a one-year capacity-building pilot project with the Canadian Forces and the Department of National Defence. The goal is to enhance the skills and knowledge of the Defence Women's Advisory Organization, the Employment Equity Advisory Group members, and civilian and military employees on gender and diversity issues in policies and programs.

Activities were focused on GBA training and evaluation of the knowledge transfer that took place in March 2003, which included 40 people. The participants' overall evaluation of the training was positive:

- 64 per cent indicated that as a result of the course, they would be able to explain the basic concepts and tools for the integration of GBA;

- 69 per cent would recommend the session to their colleagues; and
- 62 per cent said they felt they would be able to apply GBA in their area of work.

SWC will include the results of the two evaluations of the knowledge transfer to determine how participants applied GBA and any related impacts that may have resulted in the next performance report. As a result of this pilot project, the Canadian Forces and the Department of National Defence are also considering the possibility of offering the GBA training on an ongoing basis.

Staff at SWC headquarters and in the regional offices also received GBA training. The goal of the training was to ensure that in the course of their work and interactions with other organizations, staff are able to raise awareness about, and assist others with, the concepts and integration of GBA. This role is expected to become particularly important for SWC staff in the regions because the regional offices of other departments consult with them on matters related to gender equality and GBA.

An unexpected but interesting result of SWC's GBA training program was the request from members of the NGO community for GBA training, which was provided to a cross-section of various members of Francophone women's minority groups.

Following the results of a pilot project focused on capacity-building with Citizenship and Immigration Canada in 2001-02, CIC is now providing GBA training that SWC developed. They are providing training on an ongoing basis as an established course within their department.

An updated GBA information kit was sent to an expanded list of target groups including federal public servants, politicians and senior officials, as well as to international organizations. It included an evaluation to determine interest in pursuing GBA activities. Less than five per cent of kit recipients returned completed evaluations. The recipients who sent completed evaluations were extremely positive about the kit's educational value, and those who indicated an interest in pursuing GBA within their respective organizations were contacted. The method to gather results-based information however will be reviewed in 2003-04.

Initiatives to enhance the knowledge base, to increase awareness and to enhance capacity on women's and gender equality issues

Status of Women Canada released seven research reports on different emerging public policy issues. They are available on SWC's Web site, along with a fact sheets kit on all reports released since 1996. The purpose of the reports was to identify potential gender gaps and bring them to the attention of policy makers, as well as concerned women's and other equality-seeking organizations. SWC experienced challenges to streamline the external experts' and government review processes. This was due to the scarcity of expertise on the gender implications of trade agreements within both the federal government and academia. As a result, in the 2002-03 reporting period, some of the research reports on women and trade took longer than usual to finalize.

The Department worked at the federal-provincial/territorial (F-P/T) level to build the knowledge base on access to benefits for non-standard workers. A study commissioned with the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation was a milestone. It will inform planning for future F-P/T work on this issue, including policy recommendations.

Building on previous SWC contributions, both internationally and domestically, there was a need to increase public awareness and understanding of the incidence of trafficking within Canada's borders. SWC contributed to the development of a pamphlet specifically aimed at potential victims, to be distributed at Canada's entry points this year.

SWC holds a number of commemorative events each year. Their purpose is to increase awareness, and encourage organizations and individuals across the country to mark and celebrate the achievements of women. In 2002-03, other organizations, such as Canada Place in New Brunswick, partnered with SWC to promote this work.

Status of Women Canada was particularly effective in reaching out to youth in 2002-03. SWC entered into a partnership with the ESTEEM Team Association, Sport Canada, and the Canadian Association for the Advancement of Women in Sport and Physical Activity. Through this partnership, two events were co-sponsored held simultaneously in a high school in London, Ontario, and one in Montréal, Québec. The Honourable Jean Augustine, Secretary of State (Status of Women) and the Honourable Paul DeVillers, Secretary of State for Amateur Sport, presided over the events, which launched Women's History Month 2002 and its theme, *Women in Sports: Champions Forever!* At these events, Olympic, Paralympic and other world-class women athletes made presentations to students on what sports mean to them, offering inspirational anecdotes to encourage young people to follow their dreams.

This was the first formal partnership developed for Women's History Month. The high school students who attended the events enjoyed listening to and meeting the athletes. This broadened the Department's audience, and led to sustained media coverage through the month. It also provided SWC with a valuable learning experience about developing partnerships with outside organizations. Challenges remain in finding appropriate partners, and balancing their needs with the objectives of the Department.

SWC develops materials and organizes activities to increase the awareness of gender-equality issues, and interest in these has grown substantially over the last few years. In particular, schools and other organizations use the materials for educational purposes. Feedback indicates the materials should be distributed earlier so they can be incorporated into programs. People also comment that the number of copies produced should be increased.

To minimize costs and maximize access, as much material as possible is posted on the SWC Web site www.swc-cfc.gc.ca/dates/whm/index_e.html. In 2003, materials for

Women's History Month were available earlier than ever before. SWC is investigating ways to follow-up on the impact this information has had on students.

Strategic Outcome: A broader range of informed and effective stakeholders working actively for gender equality, including organizations and institutions in the public, private and non-profit sectors.

Strategy: Foster partnerships with key stakeholders for targeted institutional change in the selected strategic policy areas.

SWC used this second strategy to enlarge its reach. The focus is on supporting community organizations that are ready to influence other institutions. Examples of short-term results met through funded initiatives include:

Increased Awareness and Mobilization

- The Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail is a partnership among several organizations, including Au bas de l'échelle, Femmes regroupées en option non traditionelles (F.R.O.N.T), the Fédération des femmes du Québec and the Regroupement Naissance-Renaissance. It submitted a paper, as well as several memoranda and opinions, to Québec's Minister of Labour, recommending in-depth amendments to the province's 20-year-old *Act respecting Labour Standards* and its *Labour Code*. The demands – including leave without pay for care of family members, the inclusion of caregivers in the Act and a minimum wage for female agricultural workers – contributed to the inclusion of benefits in the Act and Code.

- In partnership with other member unions, the Saskatchewan Federation of Labour led an initiative to gather information and make recommendations to governments, employers and employee unions. The goal is to improve the lives of working women with dependent-care responsibilities. Their study of Saskatchewan collective agreements on work-family issues and shorter working time provided useful sample contract language around work-family life balance. A conference on Balancing Work and Family was held to discuss the issues and gather input from participants. A series of pilot projects allowed for testing of various policies and solutions to problems that had been identified. The partnership also developed a Public Sector Protocol on Family-Friendly Workplaces. The discussion on the issue of work/family balance will continue through the Internet Listserv set up as part of the initiative.

Effective Action by Women's Organizations to Advance Women's Equality Issues

- There is a critical shortage of qualified nurses. The timely accreditation of foreign-trained nurses, therefore, will help answer the needs of governments and healthcare providers alike. In response to those needs, an initiative by the Alberta Network for Immigrant Women was managed by a Steering Committee made up

of representatives from the Universities of Alberta and Calgary, the Alberta Association of Registered Nurses, the International Qualification Assessment Centre, the Alberta Domestic Workers Association, the Filipino Nurses Association, Alberta Health, and Citizenship and Immigration Canada.

The Network's objective was to identify barriers to and recommend solutions for the timely accreditation of foreign-trained nurses in Alberta. Following two separate consultations with stakeholders, the Network developed a final report and an action plan for further work on accreditation, including the roles and responsibilities of partners/stakeholders willing to work on specific action items. The Registrar of the Alberta Association of Registered Nurses has asked the Network to assist in examining some of the accreditation practices and to help with cross-cultural training. In the future, the work will be coordinated through the Filipino Nurses Association. This initiative has created an environment for systemic changes in the accreditation process and the 2003 Federal Budget mentioned the need to develop mechanisms to speed up the recognition of foreign credentials.

- The New Brunswick (NB) Coalition of Transition Houses carried out a project to respond to the needs of victims of abuse by lobbying for changes in provincial policies and programs for transition houses. Through this initiative, the Coalition made significant inroads with the NB Department of Family and Community Services. In fact, the Department will provide the total salary dollars required for full-time child care workers in each transition house in the province. The organization also successfully lobbied the Minister's Working Group on Violence Against Women for funds to shelters that would cover all of their approved budget over the next two years.

- In 1998, the Nova Scotia Department of Justice introduced its plans for the most ambitious restorative justice program anywhere in Canada. It will deal with the full range of offenders and offences, including both sex offences and spousal/partners assaults. Community organizations raised concerns as to whether, and how, restorative justice would be used in these cases. In past planning, little consideration had been given to such concerns. The Department responded to these concerns by putting a moratorium on using restorative justice for these types of offences until the issues were resolved. Made up of a range of women's organizations from across Nova Scotia, the Women's Restorative Justice Research Coalition presented its findings at a three-day conference in the Fall of 2002. The conference involved key officials and politicians. In light of such results, the provincial Minister of Justice told the group that the Department would dialogue with them in re-evaluating the provincial restorative program. Given the difficulties the group had previously encountered, the Coalition welcomed the decision as one that would benefit the program directly.

- An initiative of the Union culturelle des Franco-Ontariennes (UCFO) enables women to participate in creating change that directly impacts their lives and the

lives of many other Canadian women. The group developed an inventory of government programs. The response to their action research exceeded expectations. As a result, the UCFO is working with Human Resources Development Canada to establish a partnership to improve the access of Franco-Ontarian women to various federal programs, to develop strategies to address the unique realities of older women to address poverty among this group, and create links with the community of ethno-cultural minority women.

- In the province of Québec, newly amalgamated cities are in the process of setting up internal structures. The Table des groupes de femmes de Montréal has achieved its objective of creating awareness about the impact of gender within the new City of Montréal. The municipal structure will have a women's council and an office for the Status of Women. The City is committed to using GBA to retain the benefits of the Femmes et ville program, which will be part of the municipal machinery rather than at the district level. Montréal's administration has also adopted the legislation on equity in each area of the city's work areas. An unexpected but very positive development is a partnership between Québec women's groups and Femmes autochtones du Québec, the province's Aboriginal women's organization.

- To better meet the needs of women who have a visual impairment, the Regroupement des personnes handicapées visuelles set up a committee that caught the interest of other Québec regions because it raised awareness about this issue. The partners include the Secrétariat à l'action communautaire autonome, the Office des personnes handicapées du Québec, the Québec City police department and the Comité des usagers de l'institut de réadaptation en déficience physique de Québec. The City of Québec adopted one of the recommendations made to its Service de réadaptation de la ville de Québec to improve access to services for this group of women. In collaboration with the municipal police department, the Regroupement is now developing information on safety on the street and in other public places for people with a visual impairment.

- The Regroupement des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel has successfully involved various institutions, including Québec's department of health and social services, as well as other public health care organizations. As a result, the joint proposals for a response to women who are victims of marital violence were tabled before the responsible organizations, and one of the more criticized programs, Mail-Order Brides, was abolished – in part, in response to pressure from the Regroupement.

Through funded initiatives, SWC can also report that progress was achieved on certain intermediate results:

Increased Understanding and Engagement from Selected Institutions

- The strategic action of the New Brunswick (NB) Coalition for Pay Equity has become a catalyst in bringing this issue into the provincial political platform in 2003. It is likely to have a long-term impact on public policy. Prior to this, the NB Government had taken concrete steps in May 2002 by organizing an all-party legislative roundtable to examine the issue of the wage gap between women and men in the province. The NB Advisory Council on the Status of Women was a key partner and helped promote the issue by launching a campaign to raise awareness about pay equity in the province. Other partners included l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick, various unions and the Common Front for Social Justice.

- A recent initiative facilitated preliminary institutional changes at Abitibi Price in the area of employment equity and diversity. The company has made a commitment to participate in the development of a workplace diversity plan for the mill. It has also partnered with the Bay St. George Status of Women Council in consultations on workplace issues. Abitibi Price managers will be participating in the Fall 2003 Employment Equity session. Other partners in this initiative are the College of the North Atlantic, Women in Resource Development Committee and Long Range Regional Economic Development Board.

Women Participate in Institutional Decision-Making Processes

- SWC strives to build on its past efforts to generate informed dialogue on the sexual exploitation of women and girls. Therefore, together with the City of Vancouver and the British Columbia (BC) Ministry of Community, Aboriginal and Women's Services, the Department provided financial and technical support to the International Centre to Combat Exploitation of Children to hold the first structured dialogue among women who have been sexually exploited and who are now working with sex worker support groups across BC.

  Participants worked together to develop a coordinated regional response to the sexual exploitation of women and girls. A preliminary strategy incorporating the perspectives of women who have been in the sex trade provided an alternative to those strategies designed solely from the perspectives of criminal justice, law enforcement and social-service providers. The result of this initiative is a shift in focus from the views of experts to those of women who had lived the experience. The forum has resulted in the creation of the BC Coalition of Experiential Women. It has the potential to play a significant role in ensuring the voices of experiential women are part of the dialogue and development of responses to sexual exploitation. Elected officials and senior managers from both levels of government and from municipalities have made a commitment to incorporating into future planning and decisions the issues raised by the group.

2.6 How SWC Contributes to Horizontal Initiatives

Modern Comptrollership ($90K)

In January 2002, SWC began implementing the government-wide Modern Comptrollership Initiative. This is critical to achieving its mandate. SWC regards this initiative as being more than just effective management; it will ingrain those principles within its culture by putting the appropriate tools and mechanisms in place to sustain the effort to carry out desired behaviours.

The final capacity assessment of existing management capabilities was received in July 2002 and is available on the SWC Web site. The resulting action plan was developed over the latter part of the year. It influenced the 2003-04 operational plans.

Government On-Line ($157K for Tier I Implementation and Partial Conversion of Documents)

In 2002-03, SWC revamped its Web site to meet the Tier I requirements which established a federal on-line presence, while encouraging a common client-centred approach to presenting information. This provides a common structure, and enables clients to navigate and retrieve information more quickly. SWC has also developed its intranet site, based on the same standards. From a performance perspective, given the restructuring of the site, SWC will establish a new baseline of access and use for monitoring and comparative purposes. As part of implementing service improvements and performance management initiatives, the Department will carry out a survey this year to obtain feedback from clients and users of both sites.

Section 41 of the *Official Languages Act* ($800K)

SWC reports separately on this important initiative on an annual basis. SWC prepared a multi-year action plan following the annual status report on the implementation of Section 41 (to be released on the departmental Web site, Fall 2003). In pursuing SWC's mission, the Department recognizes the diversity of Canadian women, including official-language minority women. SWC funded 18 groups, to facilitate their involvement and to address their specific needs, including their needs around building capacity on gender.

Family Violence Initiative ($250K)

SWC continued to participate in the Family Violence Initiative – the key element of the federal strategy to address family violence in Canada. In 2002-03, SWC contributed to the preparation of the five-year report that summarized the activities that the 12 federal departments, agencies and Crown corporations carried out from 1997-98 to 2001-02. Also in 2002-03, SWC used its annual Family Violence Initiative allocation to fund 10 initiatives of women's organizations addressing issues of violence against Aboriginal women, women with disabilities, ethno-cultural women and women living in rural communities. For example, SWC allocated $50,000 to the National Aboriginal Circle Against Family Violence, to support the identification of family violence programs in First Nations/Métis/Inuit communities across Canada, as well as the development and implementation of a culture-based framework and training modules to address family violence.

Section III: Financial Performance

3.1 Financial Performance Overview

In 2002-03, SWC's total budget available for use included a Grant budget, an Operating budget in support of the work of seven directorates and 15 regional offices, and an amount of $5.0 million for the development of AGE.[1] This included related activities, such as accelerating the implementation of GBA, sustaining Canada's role as a global leader, engaging Canadians and increasing the participation of the voluntary sector. The following financial summary tables provide additional information.

3.2 Financial Summary Tables

Table 1: Summary of Voted Appropriations

The following table details resources that Parliament voted and SWC's actual use of those resources. SWC's initial budget (i.e. Planned Spending[2]) was $23.0 million. It was revised to a total budget available for use (i.e. Total Authorities[3]) of $24.4 million, representing an increase of $1.4 million. This budget increase resulted primarily from the $0.5 million 2001-02 eligible operating budget carry forward, $0.4 million related to compensation for collective agreements, $0.4 million for transfer payments related to the Voluntary Sector Initiative, $0.1 million related to an adjustment to the contributions to the employee benefits plan and funding for the Government-wide Modern Comptrollership Initiative. SWC's total budget available for use of $24.4 million was entirely spent in 2002-03.

Financial Requirements by Authority

		2002-03 (in millions of dollars)		
Vote		Planned Spending[2]	Total Authorities[3]	Actual
	Status of Women Canada Office of the Co-ordinator			
125	Operating expenditures	10.9	11.8	11.8
130	Grants	10.8	11.2	11.2
(S)	Contributions to employee benefit plans	1.3	1.4	1.4
	Total Department	**23.0**	**24.4**	**24.4**

[1] AGE, in sum, represents $2.0 million received annually since 2000-01, an additional $1.5 million received annually as of 2001-02, and an additional final annual increase of $1.5 million in 2002-03. Cumulatively, the annual budget available for AGE was $2.0 million in 2000-01, $3.5 million in 2001-02, $5.0 million in 2002-2003 and ongoing, as follows:

($ millions)	*Annual Increase*	*Annual Budget*
2000-01	2.0	2.0
2001-02	1.5	3.5
2002-03	1.5	5.0
On-going	0	5.0

Allocation of AGE funding is set equally between votes (i.e. Operating expenditures and Grants & Contributions).

[2] Planned Spending reflects figures as reported in SWC's 2002-03 *Report on Plans and Priorities* (RPP).

[3] Total Authorities include Main Estimates, Supplementary Estimates and other authorities.

Table 2: Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

The following table details resources used by SWC's business line, in comparison to the resources voted by Parliament as outlined in Table 1.

Departmental Planned versus Actual Spending (in millions of dollars)*

Business Line/ Strategic Outcomes[A]	FTEs[B]	Operating	Capital	Voted Grants and Contributions	Gross Voted Expenditures	Subtotal: Statutory Grants & Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Respendable Revenues[C]	Total Net Expenditures
Promoting Gender Equality									
1. Equitable Public Policy	26.9	5.2	-	3.8	9.0	-	9.0	-	9.0
	26.9	*5.4*	-	*3.9*	*9.3*	-	*9.3*	-	*9.3*
	23.10	**2.6**	-	**3.9**	**6.5**	-	**6.5**	-	**6.5**
2. Informed and Effective Stakeholders	71.1	5.1	-	7.0	12.1	-	12.1	-	12.1
	71.1	*5.7*	-	*7.3*	*13.0*	-	*13.0*	-	*13.0*
	56.09	**6.6**	-	**7.3**	**13.9**	-	**13.9**	-	**13.9**
3. Departmental Effectiveness	30.0	1.9	-	-	1.9	-	1.9	-	1.9
	30.0	*2.1*	-	-	*2.1*	-	*2.1*	-	*2.1*
	36.61	**4.0**	-	-	**4.0**	-	**4.0**	-	**4.0**
Total Planned	128.00	12.2	-	10.8	23.0	-	23.0	-	23.0
Total Authorities	*128.00*	*13.2*	-	*11.2*	*24.4*	-	*24.4*	-	*24.4*
Total Actuals	**115.80**	**13.2**	-	**11.2**	**24.4**	-	**24.4**	-	**24.4**
Cost of services provided by other departments[D]									1.0
Total Authorities									*1.0*
Total Actuals									**1.0**
Net Cost of Program									24.0
Total Authorities									*25.4*
Total Actuals									**25.4**

Legend: Normal font style denotes Planned Spending; numbers in *italics* denote Total Authorities (Main and Supplementary Estimates); **bolded** numbers denote actual expenditures.

[A] Total Planned Spending, Total Authorities and Actual Expenditures are presented for each strategic outcome in consideration of SWC's Planning, Reporting and Accountability Structure; The methodology to better align financial information to each strategic outcome is under review. Hence, some variation occurs between Original Planned Spending, Total Authorities and Actual Expenditures. Still, resources may overlap to more than one strategic outcome.

[B] Refer to the Organizational Chart, as reported in SWC's 2002-03 RPP, for planned FTEs. Based on departmental records, actual FTE count represents employees who worked the entire year and a prorated count for those who worked less than a year.

[C] Respendable Revenues are to be reported. This is not applicable to SWC.

[D] The amount of $1.0 million is based on the 2002-03 Planned Expenditures amount as presented in SWC's 2002-03 RPP.

Table 3: Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending by Business Line

The following table provides a historical perspective on how SWC uses the resources.

			2002-03 (in millions of dollars)		
Business Line	**Actual 2000-01**	**Actual 2001-02**	**Planned Spending**	**Total Authorities**	**Actual[4]**
Promoting Gender Equality	20.2	21.8	23.0	24.4	24.4
Total	20.2	21.8	23.0	24.4	24.4

Table 4: Transfer Payments by Business Line

In 2002-03, the total SWC Grant Vote was $11.2 million. This Grant Vote budget was used entirely over the fiscal year.

The following table summarizes the transfer of resources to organizations for promoting gender equality.

			2002-03 (in millions of dollars)		
Business Line	**Actual 2000-01**	**Actual 2001-02**	**Planned Spending[5]**	**Total Authorities[6]**	**Actual**
Promoting Gender Equality	8.3	9.3	10.8	11.2	11.2
Total	8.3	9.3	10.8	11.2	11.2

[4] The increase of $2.6 million between the actual amounts reported in 2002-03 in comparison to 2001-02 is mainly attributable to the 2002-03 expenditures incurred in relation to AGE ($1.5 million), transfer payments for the Voluntary Sector Initiative ($0.4 million) and compensation for collective agreements ($0.4 million).

[5] Planned Spending for transfer payments reflects figures as reported in SWC's 2002-03 RPP. Figures reflect $0.25 million from the Family Violence Initiative and 50% of the funding for the development of AGE[1], i.e., $1.0 million received annually since 2000-01, an additional $0.75 million received annually as of 2001-02, and an additional final annual increase of $0.75 million in 2002-03 and on-going thereafter. Cumulatively, the annual budget available from AGE for transfer payments is $1.0 million in 2000-01, $1.75 million in 2001-02, $2.5 million in 2002-03 and ongoing, as follows:

($ millions)	*Annual Increase*	*Annual Budget*
2000-01	1.0	1.0
2001-02	0.75	1.75
2002-03	0.75	2.5
On-going	0	2.5

[6] Total Authorities reflect an increase of $0.4 million related to the Voluntary Sector Initiative (a final transfer of $0.4 million will be received in 2003-04).

Section IV: Other Information

How to Reach Status of Women Canada

For financial information: Guylaine Métayer
Director, Corporate Services
Telephone: (613) 947-1453
Fax: (613) 947-6113
E-mail: guylaine.metayer@swc-cfc.gc.ca

Other questions on the Departmental Performance Report should be directed to:

Donna McKeeby
Director, Executive and Information Services
Telephone: (613) 992-5399
Fax: (613) 943-0449
E-mail: donna.mckeeby@swc-cfc.gc.ca

For other documents or more details, please visit the SWC Web site at http://www.swc-cfc.gc.ca/

Appendix I: Departmental Effectiveness

Strategic Outcome : Departmental effectiveness

Strategy: To improve internal operations and human resource management

(in millions of dollars)	
Planned Spending	1.9
Total Authorities	*2.1*
2002-03 Actuals	**4.0**

You are invited to consult Section III, Table 2 for further financial information.

Implementing Previous Management Commitments

As noted in the 2002-03 RPP, SWC developed an action plan to address the recommendations from the internal audit of its grants and contributions funding program, including risk assessment, management issues and consistency in procedures for the approval process. At reporting time, work was completed on nine of the 12 recommendations. The remaining three are being addressed. A set of tools, including a Procedures Manual with guidelines for risk identification, assessment and management, was developed through a consultative process. The implementation of the program's accountability framework started, including a learning strategy. A training session on outcome-based management was delivered to all related staff. It provided a forum for information-sharing, including experiences from other federal departments and NGOs, all of which reinforced the transition initiated within SWC while building internal capacity.

As indicated in the previous Performance Report, SWC developed and started implementing an action plan to address the recommendations from the five-year evaluation of its Policy Research Fund (PRF):

- bilateral meetings with policy research directors in other government departments to obtain their expertise in identifying themes for calls for proposals that would better address their departmental policy agendas and increase the uptake of policy research results;
- organizing an Aboriginal Policy Researchers Roundtable to follow-up on the PRF commitments to increase the capacity of marginalized groups and help them acquire the research skills necessary to prepare research projects that meet the standards of the Policy Research Fund (see Section 2.5.1 for details); and
- modifying the composition of the selection committee to meet the need for a better balance between academic-based researchers and community-based researchers.

A summary of the Evaluation Report is available on the SWC Web site. Please refer to Section 2.6 for an update on the progress made regarding Modern Comptrollership and Government On-Line – Section 2.2 provides an update on improving the corporate strategic planning process (which will provide the basis for the corporate evaluation process and tools).

Improved Corporate and Regional Access to Information

SWC made significant progress toward implementing its information technology plans. Activities included the successful migration to a new mail system connecting regional offices, headquarters and travelling staff, as per the corporate One-Net strategy; the installation of new equipment to improve security and access requirements; and software upgrades.

To improve its overall corporate management of information, a number of activities were completed to lay the foundation for implementing the Department's Knowledge and Information Management system. Work completed includes a policy on access to knowledge and information, information management business rules, a concept of operations, a file plan optimization and an information technologies gap analysis. SWC is now assessing the systems requirements of the funding programs to incorporate them into the selection process. Fostering an information management culture is key to ensuring the success of this initiative. Information on implementing an intranet site is found in Section 2.6 under Government On-Line.

Improving the Workplace

The Department followed up actively on the latest Public Service Employee Survey and established an advisory committee of senior officials reporting to the Deputy Head. After providing an analysis to all employees on the departmental results in a very timely manner, the committee produced an action plan, which staff validated. The final plan was communicated to all staff in June 2003. To maintain progress on this front, the Employee Survey Action Plan will now be a regular item at management meetings.

SWC launched its new learning plan strategy to address the recent federal policy for continuous learning in the Public Service of Canada. Information sessions were provided to all staff to engage them in the process. A successful pilot project offered lessons learned to inform the implementation of the strategy throughout SWC. The 2003-04 target is for 70 per cent of employees to develop and implement their learning plans.

Appendix II: Reader Feedback Form

Status of Women Canada
2002-03 *Performance Report* Reader Feedback Form

Thank you for taking the time to review our Performance Report!
Your comments will be valuable to us in the preparation of future public reports.

1. Is this your first exposure to SWC's *Departmental Performance Report* (DPR)?
   No ❑ **Yes** ❑

2. Is there an improvement over our previous reporting documents?
   No ❑ **Yes** ❑

3. Would you recommend it to someone else?
   No ❑ **Yes** ❑
   Why or why not?

   _____

   _____

4. In what capacity did you read our DPR? *(Check one only.)*
   - ❑ Member of the House of Commons/Senate of Canada
   - ❑ Political staff member
   - ❑ House of Commons/Senate staff member
   - ❑ Canadian non-governmental organization (NGO)
   - ❑ Federal-provincial/territorial public servant
   - ❑ Member of the Canadian public
   - ❑ Member of the media
   - ❑ Member of an international organization
   - ❑ Member of a foreign organization/government
   - ❑ Other (specify):

   _____

   _____

5. Why did you read our DPR? *(Please check all boxes that apply.)*
   - ❑ As background for the work of a Parliamentary Committee
   - ❑ To increase your knowledge of Status of Women Canada's (SWC) achievements
   - ❑ To better understand the challenges SWC faces
   - ❑ To understand where SWC concentrated its efforts
   - ❑ To develop partnership plans with SWC
   - ❑ Other *(Please explain.)*:

   _____

   _____

Thanks again! Please fax to:
Josiane Désilets, Executive and Information Services
(613) 943-0449

BUDGET DES DÉPENSES

Condition féminine Canada

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2003

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2003

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante :
www.tbs-sct.gc.ca.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des
Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/13-2003
ISBN 0-660-62441-9

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et aux Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'engage à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement des rapports publics sur le rendement efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2003* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/guidance/gl-ld_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires, des Canadiens et des Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rapport sur le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes établis et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification et de rendement.

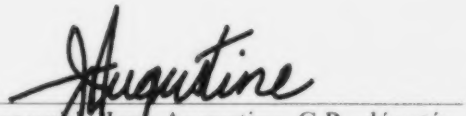
Le présent rapport peut être consulté sur le Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :
Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Condition féminine Canada

Rapport ministériel sur le rendement

Pour la période se terminant
Le 31 mars 2003



L'honorable Jean Augustine, C.P., députée
Secrétaire d'État (Situation de la femme)

Table des matières

Section I : Message de la secrétaire d'État (Situation de la femme) 1

Section II : Rendement ministériel 3

2.1 Mandat, vision, mission et rôles 3
2.2 Contexte de présentation du rapport 3
2.3 Attentes en matière de rendement et schéma logique ministériel 8
2.4 Présentation de l'information financière par résultat 9
2.5 Réalisations ministérielles 9
2.5.1 Politiques gouvernementales affermies et plus équitables 10
2.5.2 Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces 17
2.6 La façon dont CFC contribue aux initiatives horizontales 24

Section III : Rendement financier 26

3.1 Aperçu du rendement financier 26
3.2 Tableaux des sommaires financiers 26

Section IV : Renseignements complémentaires 29

Annexe 1 : Efficacité du Ministère 30

Annexe 2 : Formulaire de rétroaction 33

Il est possible de consulter en tout temps le rapport sur le rendement, le plan y afférent ainsi que les autres rapports publics sur le site Web de Condition féminine Canada http://www.swc-cfc.gc.ca sous *Publications*.

Section I : Message de la secrétaire d'État (Situation de la femme)

C'est avec plaisir que je présente le *Rapport ministériel sur le rendement* de Condition féminine Canada pour la période se terminant le 31 mars 2003.

Les plus grandes réussites du Canada, en ce qui a trait au développement des collectivités, reposent sur le partenariat – à tous les ordres de gouvernement, dans les municipalités ainsi que dans tous les secteurs de la société. Le travail qu'effectue Condition féminine Canada pour promouvoir les droits fondamentaux des femmes et l'égalité entre les sexes ne fait pas exception à cette règle. En effet, le partenariat est au coeur de la réalisation du Programme d'action fédéral pour l'égalité entre les sexes, que je dirige en collaboration avec des ministères clés, en vue d'obtenir des résultats mesurables pour l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.

Les défis à relever sont nombreux, mais peut-être le plus grand risque est-il que notre travail, à titre de gouvernement, avance trop lentement pour faire la différence où les besoins sont les plus manifestes – dans les collectivités ainsi qu'auprès des personnes les plus vulnérables du Canada. Parmi ces dernières, mentionnons les femmes autochtones, les immigrantes, les mères seul soutien de famille, les femmes victimes de violence, les femmes qui ont fait l'objet de trafic et les femmes âgées, pour n'en nommer que quelques-unes.

Au cours de la dernière année, j'ai rencontré plus de 75 groupes de femmes et autres organisations oeuvrant en faveur de l'égalité, d'un bout à l'autre du Canada, pour entendre directement les femmes me faire part de leurs priorités et des défis qu'elles ont à relever. En même temps, nous devons toutes et tous relever les défis courants qui s'imposent à nous, notamment le contexte mondial qui évolue rapidement, de nouveaux enjeux d'importance pour les femmes de même que notre vaste territoire et la diversité de la mosaïque culturelle du Canada. Tout cela joue un rôle déterminant dans la complexité de notre situation et dans les choix que nous devons faire. En relevant ces défis et en choisissant le lieu et la manière d'agir, nous devons nous assurer de tenir compte de l'ensemble des réalités auxquelles sont confrontés les Canadiennes et Canadiens, et non seulement de celles qui touchent les membres des groupes principaux ou des groupes privilégiés.

L'expérience des membres les plus vulnérables de la société et des personnes qui ne font pas partie des groupes principaux montre que nous n'avons pas encore atteint l'égalité entre les sexes et assuré les droits fondamentaux des femmes. En dépit des progrès réalisés au cours des 35 dernières années et bien que de nombreuses personnes pensent que le mouvement des femmes a atteint son but, il reste encore beaucoup à faire sur de nombreux fronts.

Le Programme d'action pour l'égalité entre les sexes représente la feuille de route qui nous guide vers l'accès à l'égalité. Il oriente les efforts du gouvernement du Canada en

matière de partenariats, de responsabilisation et de résultats mesurables pour les Canadiennes et les Canadiens. Ce faisant, nous devons faire preuve d'innovation, de créativité et d'adaptation au changement, ainsi que de force face aux réactions défavorables, qui sont parfois un effet secondaire regrettable de la promotion des droits de la personne.

La sensibilisation constitue donc une partie fondamentale du travail de Condition féminine Canada. Nous travaillons continuellement à accroître les connaissances, l'intérêt et la capacité parmi les partenaires, les organisations et les collectivités. En contrepartie, cela leur permet de s'occuper d'enjeux et de préoccupations en rapport avec l'égalité entre les sexes et la promotion des droits des femmes dans chaque région du Canada.

Nous devons mettre l'accent sur le possible – ce que nous pouvons faire pour nous acquitter de notre mandat horizontal. Nous devons le faire avec dévouement et y exceller. Que ce soit par son rôle de courtier du savoir entre les Canadiennes et les Canadiens et les décisionnaires, de portail de l'information ou de centre d'expertise, Condition féminine Canada fait la promotion de l'égalité entre les sexes au Canada, et il favorise cette action essentielle dans d'autres secteurs du gouvernement, des affaires et de la communauté de même qu'à l'échelle internationale.

Nous entrevoyons des résultats très encourageants à court et à moyen terme dans notre travail en partenariat qui a trait à la promotion de l'égalité entre les sexes et le présent rapport en fournit des exemples. Grâce à une approche ciblée et par l'entremise de formation en analyse comparative entre les sexes, de financement et de soutien d'initiatives en faveur de l'égalité partout au Canada, de consultations auprès de parties intéressées, de recherche en matière de politiques liée à l'égalité entre les sexes ainsi que d'action auprès de tous les ordres de gouvernement, des municipalités et de la communauté internationale, Condition féminine Canada a noté des progrès au cours de l'année qui vient de s'écouler – peut-être plus que jamais.

Condition féminine Canada, en encourageant de façon constante l'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes à l'échelle fédérale, aide à ce que tous les secteurs des politiques, programmes et services gouvernementaux reflètent mieux les réalités des femmes et des hommes. Condition féminine Canada est fier de son travail, persuadé qu'il contribue à faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens, partout, mènent une vie meilleure, plus satisfaisante.

Je serai heureuse de prendre connaissance de vos commentaires sur le rapport. Ceux-ci nous aideront à améliorer nos résultats ainsi qu'à rendre notre approche de promotion de l'égalité entre les sexes plus efficace et efficiente, et ce, dans l'intérêt de l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.

L'honorable Jean Augustine, C.P., députée
Secrétaire d'État (Situation de la femme)

Section II : Rendement ministériel

2.1 Mandat, vision, mission et rôles

Le mandat de Condition féminine Canada, comme il a été énoncé dans le décret du Conseil 1976-779 et dans la *Loi de 1976-1977 sur les crédits* est de « coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et gérer les programmes qui s'y rapportent »

La vision de Condition féminine Canada :
Jouer un rôle crucial dans le respect des engagements du gouvernement du Canada de bâtir une société qui englobe et respecte l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens, en faisant la promotion de l'égalité entre les sexes, et de l'inclusion et de la participation, au Canada, des femmes et des filles, dans toute leur diversité.

La mission et le secteur d'activité :
Promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.

Les rôles définis par le Ministère pour promouvoir l'égalité entre les sexes au Canada :

- *courtier du savoir entre la population canadienne et les décisionnaires fédéraux;*
- *portail de l'information sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes;*
- *centre d'expertise.*

(Plus de détails sont fournis en page 6 du Rapport sur les plans et les priorités 2002-2003.)

2.2 Contexte de présentation du rapport

Ce rapport sur le rendement expose les progrès qu'a faits Condition féminine Canada (CFC) dans la mise en oeuvre de son Plan stratégique 2001-2004 au cours de l'année financière 2002-2003. CFC continue de cibler trois secteurs prioritaires : l'accroissement de l'autonomie économique des femmes; l'élimination de la violence faite aux femmes; et la promotion des droits fondamentaux des femmes. En raison de sa taille, le Ministère doit concentrer ses efforts sur des enjeux choisis sous ces trois domaines pour livrer des résultats aux Canadiennes et aux Canadiens. Les choix tiennent aussi compte du cadre des politiques gouvernementales et du contexte dans lequel le Ministère peut le mieux faire progresser l'égalité des sexes.

Conformément à ces priorités, le Ministère collabore avec un éventail de partenaires ainsi que d'intervenantes et d'intervenants pour contribuer à l'élaboration de politiques, de programmes et de services qui répondent aux réalités diverses des femmes et des hommes au Canada. CFC permet au gouvernement du Canada d'offrir une politique gouvernementale affermie et équitable, qui profitera à l'ensemble de la population canadienne — autant les femmes que les hommes et les enfants. Dans ce travail, les priorités de CFC demeurent conformes aux engagements du gouvernement du Canada tels qu'exprimés dans le discours du Trône de 2001 et dans le Budget fédéral de 2003.

Aux termes du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES) du gouvernement du Canada, Condition féminine Canada adopte une approche polyvalente en faisant appel à l'analyse comparative entre les sexes (ACS) pour aider le gouvernement du Canada à intégrer à la politique gouvernementale des considérations liées à l'égalité entre les sexes. Pour ce faire, CFC encourage les autres ministères fédéraux à réaliser des projets pilotes et à déployer d'autres efforts ciblés. Ces activités focalisées visent à contribuer au renforcement de la capacité des ministères gouvernementaux et des autres institutions d'intégrer les réalités uniques des hommes et des femmes dans leurs politiques, leurs programmes et leurs services.

CFC approfondit aussi les connaissances sur l'égalité entre les sexes et les enjeux d'intérêt pour les femmes, ainsi que leurs implications pour la politique gouvernementale, et rehausse le niveau de sensibilisation à cet égard. Le Ministère finance et publie des recherches qui mettent en lumière les dimensions des politiques gouvernementales ayant trait à l'égalité entre les sexes. Il appuie aussi les travaux des groupes de femmes et d'autres organismes de promotion de l'égalité à mesure qu'ils renforcent leur propre capacité de promouvoir les droits fondamentaux des femmes et l'égalité entre les sexes, et de s'engager de manière efficace dans l'élaboration de la politique gouvernementale. En entretenant un dialogue avec les intervenantes et les intervenants, CFC veille aussi à ce que leurs points de vue et leurs perspectives soient pris en compte dans l'intégration à la politique gouvernementale de considérations liées à l'égalité entre les sexes.

À titre d'État partie à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), le Canada a convenu de prendre toutes les mesures nationales pertinentes pour veiller à ce que les femmes jouissent pleinement des libertés et des droits fondamentaux. En janvier 2003, conformément à son engagement de faire rapport, CFC a présenté le cinquième rapport du Canada aux Nations Unies.

À la suite de cette présentation, le Comité de la CEDEF a formulé ses observations sur les progrès réalisés par le Canada dans la promotion de l'égalité des femmes et a présenté des recommandations quant aux améliorations à réaliser. On trouvera ces renseignements en direct à http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/0662320506/200210_0662320506_f.html. Les recommandations portaient sur un certain nombre de questions, y compris le niveau de pauvreté élevé chez les femmes; la situation des groupes vulnérables, tels que les femmes autochtones, les femmes victimes de trafic et les aides familiales résidantes; ainsi que la mise en oeuvre de l'ACS à l'ensemble du gouvernement fédéral. CFC tiendra compte de ces recommandations dans ses travaux à venir.

Contexte opérationnel

Le contexte dans lequel évolue aujourd'hui Condition féminine Canada pour promouvoir l'égalité entre les sexes et les droits fondamentaux des femmes est marqué par une croyance, chez beaucoup de Canadiennes et de Canadiens, voulant que le travail soit achevé — que l'égalité pour toutes et tous soit chose faite et que ni les femmes ni les hommes ne souffrent de préjudices fondés sur le sexe. Dans certains secteurs de la société, il y a même un mouvement de ressac contre la promotion de l'égalité entre les sexes et la volonté de placer les questions de cet ordre au sommet de l'ordre du jour politique.

L'histoire mondiale nous a montré à maintes reprises que l'instauration et le respect des droits de la personne et de l'égalité exigent de la vigilance. En accomplissant sa mission, CFC reconnaît que les lacunes en matière d'égalité nécessitent une attention particulière. Ce n'est pas en traitant les femmes de la même façon que les hommes que nous obtiendrons sans faute des résultats égaux. En effet, les politiques « unisexes » ne fonctionnent pas, surtout dans les secteurs de la société où les citoyennes et les citoyens du Canada ont été marginalisés, exclus ou oubliés. Par conséquent, l'égalité fondamentale est souvent beaucoup plus complexe et difficile à instaurer.

Au Canada, nous jouissons d'une grande qualité de vie, les droits de la personne sont bien ancrés mais nous pouvons facilement oublier à quel point certains de nos progrès sont fragiles et récents.

Il y a également de plus en plus de prévisions pour une responsabilisation par rapports aux engagements pris par le Canada en faveur de l'égalité entre les sexes. Outre les observations du comité de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, certains secteurs de la société canadienne ont préconisé la création d'une autre commission royale sur la situation de la femme, ou d'un autre mécanisme équivalent, pour examiner des progrès accomplis par le Canada en regard de ses engagements à en arriver à des résultats mesurables en matière d'égalité entre les sexes.

Comme première étape pour satisfaire ces attentes, Condition féminine Canada a commencé à jeter les bases d'une structure de gestion axée sur les résultats. Le mandat horizontal du Ministère présente un certain nombre de défis à cet égard. CFC a une emprise directe sur ses programmes de financement et ses projets de développement de capacités en matière d'ACS. Les résultats que cherche à obtenir le Ministère grâce au travail qu'il accomplit au profit des Canadiennes et des Canadiens ne peuvent être atteints que lorsque d'autres ministères et institutions travaillent en partenariat avec CFC. Cette situation engendre une certaine incertitude quant à l'obtention de résultats concernant les enjeux que choisit le Ministère.

Le Ministère cherche à relever ce défi grâce au Programme d'action pour l'égalité entre les sexes, le PAES prévoit d'insister davantage :

- sur la création de partenariats axés sur des initiatives ciblées ou des projets pilotes;

- sur la mise en place de mécanismes pour en arriver à une coordination et à une coopération plus grandes entre les ministères;
- sur une plus grande obligation de rendre compte aux Canadiennes et aux Canadiens.

Ces étapes sont nécessaires pour que les autres ministères respectent leurs engagements en matière d'analyse comparative entre les sexes. Ainsi, le Canada sera mieux placé pour respecter ses engagements d'instaurer l'égalité entre les sexes et, en fin de compte, pour obtenir des résultats mesurables pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens. Ces buts ne seront toutefois atteints que s'il y a un changement des mentalités dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental.

Conformément à cette volonté de rendre compte, Condition féminine Canada établira des liens plus clairs entre les résultats obtenus au moyen d'initiatives à court terme touchant des secteurs précis et ceux obtenus grâce à des changements à long terme qui profitent à l'ensemble de la société canadienne. Souvent, il n'est possible d'atteindre le résultat souhaité qu'au moyen d'une série de composantes — c'est-à-dire accroître la sensibilisation, approfondir les connaissances, renforcer les capacités, réaliser des initiatives ciblées en matière de politiques et jeter les bases d'un changement institutionnel.

Le renforcement de ces liens exige un changement des mentalités et des processus non seulement au sein de l'appareil gouvernemental, mais aussi chez les intervenantes et les intervenants de CFC. En forgeant des partenariats avec ces derniers, le Ministère a commencé à favoriser un climat de soutien et d'autonomisation — un climat qui favorise le changement des mentalités grâce à un apprentissage permanent et à l'échange d'expériences. À mesure que les enjeux se complexifieront, CFC interviendra de manière innovatrice et créatrice auprès de nouveaux partenaires.

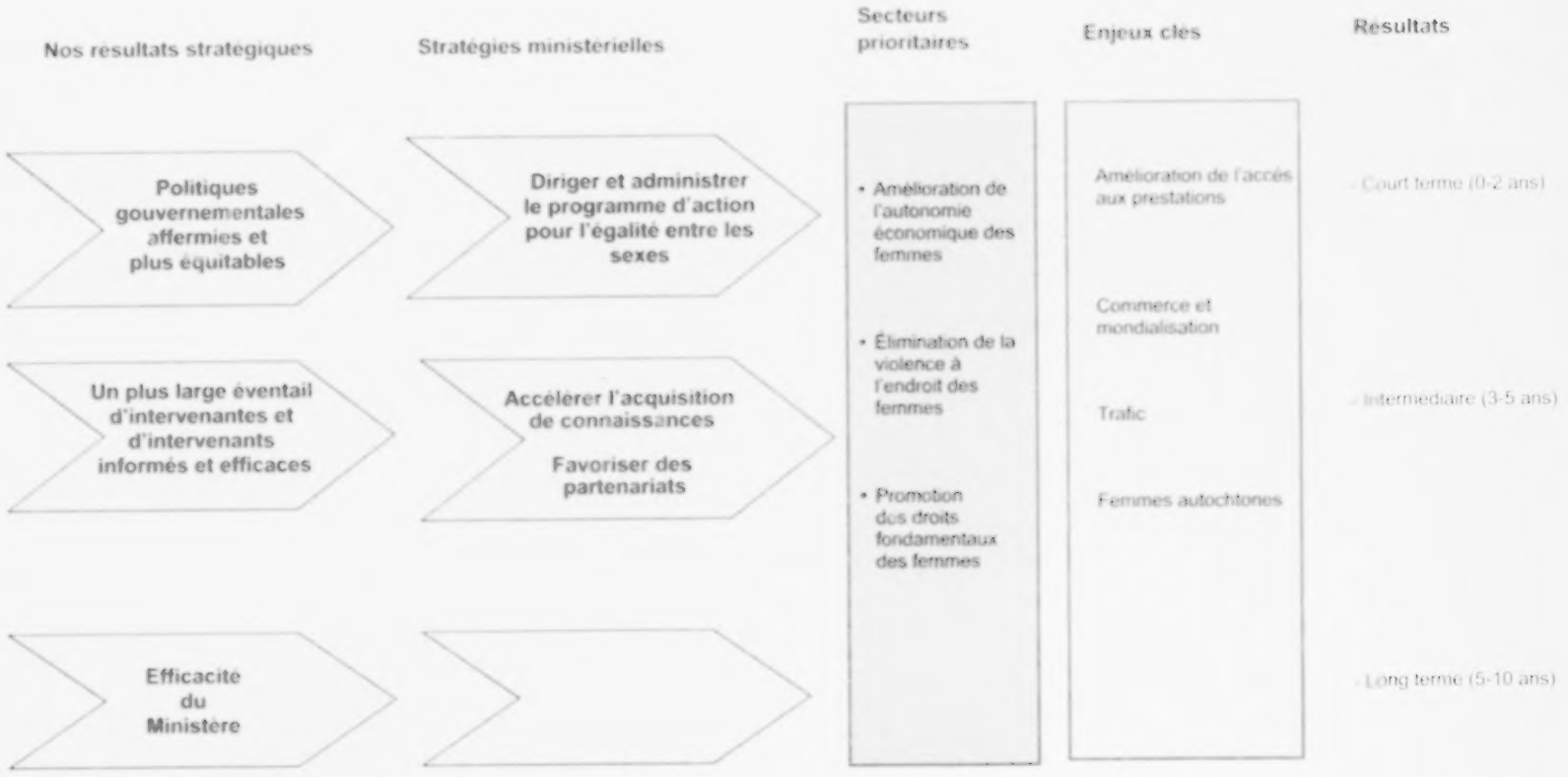
CFC continuera d'élaborer des indicateurs de référence sur l'égalité entre les sexes, des cadres de présentation de rapports et d'autres outils de responsabilisation pour le gouvernement fédéral. On trouvera dans *Les femmes et les hommes au Canada : un aperçu statistique*, produit par Statistique Canada pour CFC, un profil statistique à jour des indicateurs clés reliés à l'égalité entre les sexes. Ce document est affiché sur le site Web de CFC. En outre, les travaux réalisés aux paliers fédéral, provincial et territorial ont débouché sur la publication suivante : *Évaluation de la violence contre les femmes : un profil statistique*. Ce rapport a été rendu public par la secrétaire d'État en décembre 2002 afin de fournir des données et des analyses précieuses sur l'incidence de la violence faite aux femmes. Il appuie les efforts de responsabilisation des initiatives connexes en matière de politiques en offrant un moyen de repérer les écarts entre les sexes et d'accélérer l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes.

En outre, le Ministère s'attaquera à la dimension de la responsabilisation dans le prochain Rapport sur les plans et les priorités (RPP) ainsi que dans les futurs rapports ministériels sur le rendement (RMR). Ces RMR mettront davantage l'accent sur les pratiques exemplaires ainsi que sur les enseignements tirés de la mise en oeuvre d'une gestion axée sur les résultats. Cela aidera CFC à se positionner en tant qu'organisation apprenante.

Ce rapport fait état des contributions et des défis de CFC pour la période visée. Dans l'annexe 1 intitulée « Efficacité du ministère », des renseignements sur d'autres réalisations de CFC illustrent l'amélioration des opérations internes et de la gestion des ressources humaines. Dans la section 2.5.1, on trouve des détails supplémentaires sur les progrès accomplis en dirigeant le PAES. Dans la section 2.6, on trouve des renseignements sur la contribution du Ministère aux initiatives horizontales, y compris la modernisation de la fonction de contrôleur. CFC accueillera avec plaisir vos commentaires et vos questions, et vous invite à remplir le formulaire de rétroaction.

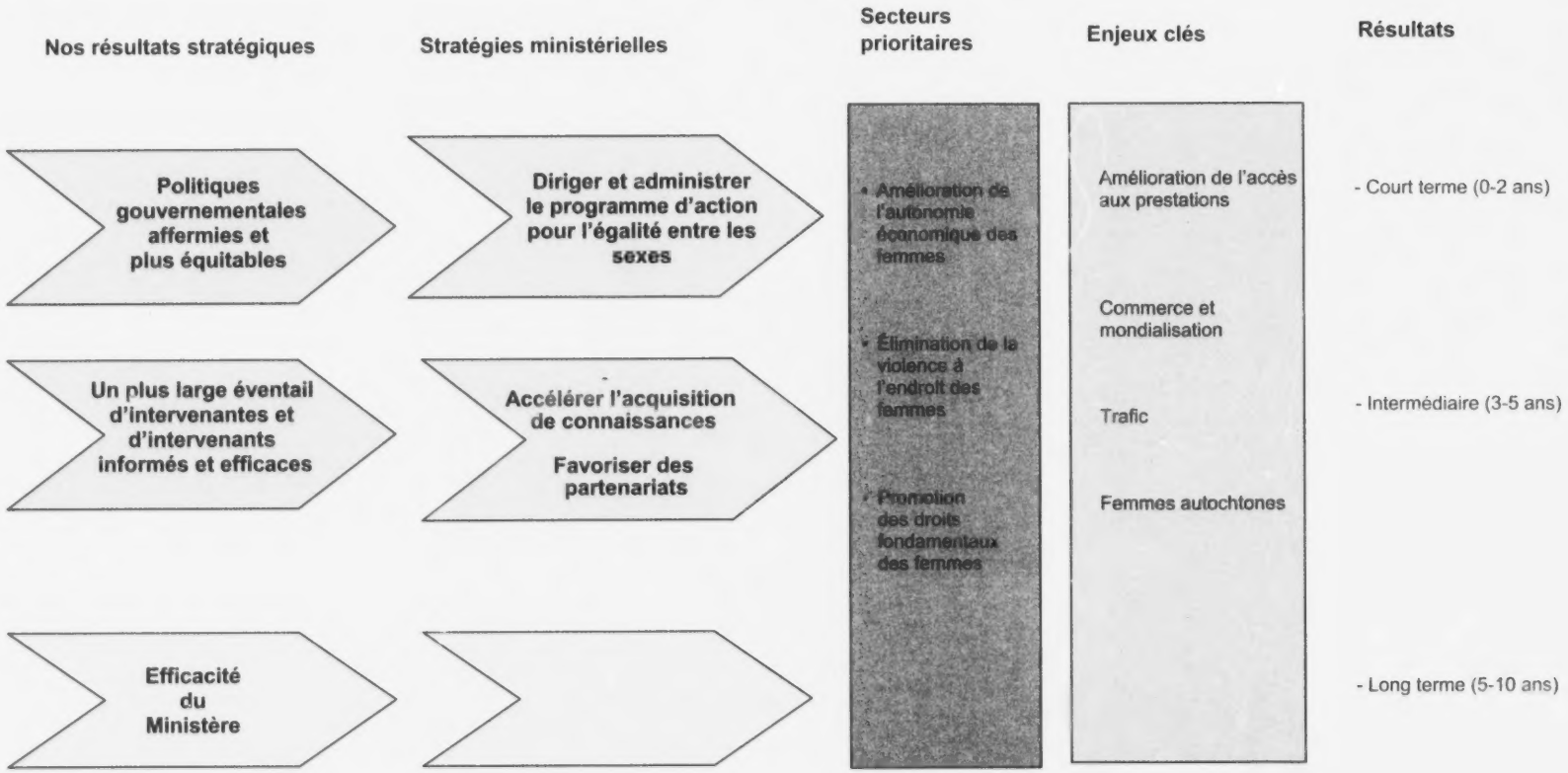
2.3 Attentes en matière de rendement et schéma logique ministériel

Notre mission :	*Promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.*


Nos résultats stratégiques
Stratégies ministérielles
Secteurs prioritaires
Enjeux clés
Résultats
Politiques gouvernementales affermies et plus équitables
Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces
Efficacité du Ministère
Diriger et administrer le programme d'action pour l'égalité entre les sexes
Accélérer l'acquisition de connaissances
Favoriser des partenariats
• Amélioration de l'autonomie économique des femmes
• Élimination de la violence à l'endroit des femmes
• Promotion des droits fondamentaux des femmes
Amélioration de l'accès aux prestations
Commerce et mondialisation
Trafic
Femmes autochtones
- Court terme (0-2 ans)
- Intermédiaire (3-5 ans)
- Long terme (5-10 ans)

2.3 Attentes en matière de rendement et schéma logique ministériel

Notre mission :	***Promouvoir l'égalité entre les sexes et la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.***


Nos résultats stratégiques
Stratégies ministérielles
Secteurs prioritaires
Enjeux clés
Résultats
Politiques gouvernementales affermies et plus équitables
Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces
Efficacité du Ministère
Diriger et administrer le programme d'action pour l'égalité entre les sexes
Accélérer l'acquisition de connaissances
Favoriser des partenariats
• Amélioration de l'autonomie économique des femmes
• Élimination de la violence à l'endroit des femmes
• Promotion des droits fondamentaux des femmes
Amélioration de l'accès aux prestations
Commerce et mondialisation
Trafic
Femmes autochtones
- Court terme (0-2 ans)
- Intermédiaire (3-5 ans)
- Long terme (5-10 ans)

2.4 Présentation de l'information financière par résultat

Politiques gouvernementales affermies et plus équitables	
(en millions de dollars)	
Dépenses prévues	9,0
Autorisations totales	*9,3*
Dépenses réelles de 2002-2003	**6,5**

Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces	
(en millions de dollars)	
Dépenses prévues	12,1
Autorisations totales	*13,0*
Dépenses réelles de 2002-2003	**13,9**

Pour de plus amples renseignements financiers, voir le tableau 2 de la section III.

2.5 Réalisations ministérielles

Pour remplir sa mission de promotion de l'égalité entre les sexes, CFC a pour mandat de travailler dans un cadre horizontal au sein du gouvernement fédéral ainsi qu'avec les autres ordres de gouvernement, les municipalités, les institutions, les collectivités canadiennes et la communauté internationale.

Cette section présente des renseignements détaillés sur les progrès accomplis par CFC dans la réalisation des résultats stratégiques au cours de la période visée par le rapport. Pour s'acquitter de sa mission, CFC a défini deux résultats stratégiques à long terme :

1. Politiques gouvernementales affermies et plus équitables, grâce à des politiques, à des recherches, à des programmes et à des services qui tiennent compte des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, de la diversité de points de vue des femmes et des réalités qui font partie de leur vie.

2. Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces qui travaillent activement à promouvoir l'égalité entre les sexes, y compris chez les groupes et les institutions des secteurs public, privé et bénévole.

En examinant les progrès réalisés en vue de l'atteinte de ces deux objectifs à long terme, il importe d'être conscient de la hiérarchie et des diverses relations qui existent entre les deux. Le second résultat est essentiel à la réalisation du premier. Il n'est pas une fin en soi. Comme le précise le plan stratégique ministériel de CFC révisé et intégré au plus récent RPP (http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20032004/SWC-CFC/SWC-CFCr34_f.asp), chaque résultat stratégique peut nécessiter que CFC atteigne d'abord les résultats prévus à court terme, ensuite les résultats à moyen terme et enfin les résultats à long terme. Un tel plan servira de cadre pour orienter la gestion interne et améliorer les rapports externes.

Condition féminine Canada doit relever certains défis clés en matière de gestion du rendement.

- fixer des niveaux de référence afin que CFC puisse faire rapport précisément sur les progrès;
- se donner des plans d'action intégrés pour appuyer ses engagements;
- tel que signalé dans les rapports précédents, établir une corrélation directe et crédible entre les extrants du Ministère, y compris les initiatives qu'il a financées, et les résultats, et aussi mesurer l'efficacité.

En effet, nombre de facteurs peuvent influer sur le processus d'élaboration des politiques des ministères fédéraux et des institutions publiques. Parfois, le résultat final ne correspond pas pleinement à l'ampleur des ressources et des compétences déployées par CFC. Parfois, des possibilités inattendues ont permis à CFC de faire progresser un enjeu au risque de ne pas avancer sur d'autres fronts.

Comme l'indiquent les tableaux financiers de la section III, une grande partie du budget de CFC sert à financer les initiatives d'organisations non gouvernementales (ONG) et d'autres groupes oeuvrant pour l'égalité, qui aident le Ministère à atteindre les résultats prévus. Par conséquent, ce rapport sur le rendement présente des exemples des répercussions des initiatives financées par CFC.

2.5.1 Politiques gouvernementales affermies et plus équitables

Résultat stratégique : Des politiques gouvernementales affermies et plus équitables par le biais de politiques, de recherches, de programmes et de services qui tiennent compte des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, de la diversité des points de vue des femmes et des réalités qui font partie de leur vie.

Stratégie : Diriger et administrer le Programme d'action fédéral pour l'égalité entre les sexes en trois secteurs prioritaires stratégiques.

En 2001, Condition féminine Canada a mis en place les composantes de base pour l'élaboration et la mise en oeuvre du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes (PAES), qui s'appuie sur le *Plan d'action fédéral* de 1995 ainsi que sur les succès obtenus dans le passé par le gouvernement fédéral en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. Cet effort global veut corriger des déséquilibres persistants dans trois secteurs prioritaires :

- l'accroissement de l'autonomie économique des femmes;
- la réduction de la violence faite aux femmes, y compris l'amélioration de leur santé et de leur bien-être;
- la promotion des droits fondamentaux des femmes.

CFC en est à mi-chemin dans la mise en oeuvre du PAES et a obtenu des résultats notables pour ce qui est d'accélérer l'ACS bien que, comme nous l'expliquons ci-dessous, il reste à corroborer davantage les effets de ses résultats. Le Ministère continuera à réviser sa stratégie et son

calendrier pour l'obtention de ces résultats et à travailler avec ses partenaires pour fixer des objectifs plus graduels et plus réalistes pour les années à venir.

Au cours des deux prochaines années, le Ministère prévoit définir des résultats pour des initiatives ciblées de concert avec des partenaires clés parmi les ministères fédéraux, c'est-à-dire Développement des ressources humaines Canada, Justice Canada, Patrimoine canadien et Santé Canada. CFC a utilisé ce financement de programme supplémentaire pour traiter de nouveaux enjeux et pour mobiliser un plus vaste éventail de partenaires. En 2002-2003, le Ministère a financé 222 initiatives — 9 de plus que l'année précédente — et rejoint cinq nouveaux groupes nationaux et 54 nouveaux groupes régionaux.

Pour ce qui est de la période visée par le rapport, les renseignements qui suivent présentent les réalisations clés dans les volets suivants du Programme d'action pour l'égalité entre les sexes :

- accélérer la mise en œuvre de l'ACS;
- mobiliser les Canadiennes et les Canadiens;
- accroître la participation du secteur bénévole;
- respecter les engagements internationaux;
- intégrer des considérations liées à l'égalité entre les sexes à la politique gouvernementale — étude de cas du PAES pour les femmes autochtones.

Accélérer la mise en œuvre de l'ACS

L'analyse comparative entre les sexes est un outil qu'on utilise systématiquement pour intégrer les considérations liées à l'égalité entre les sexes dans les processus d'élaboration des politiques, de planification et de prise de décisions. S'appuyant sur une notion élargie de l'égalité entre les sexes, elle fait appel à diverses compétences afin de tenir compte des réalités tant des femmes que des hommes dans l'édification d'une société inclusive et la préparation de l'avenir. Par conséquent, la plupart des efforts déployés précédemment par CFC en faveur du développement de capacités en matière d'ACS mettaient l'accent sur l'élaboration et l'expérimentation d'un modèle exhaustif de formation, ainsi que sur l'amélioration des connaissances et des compétences nécessaires pour effectuer l'ACS (on trouvera plus de renseignements dans la section 2.5.2).

Au départ, CFC croyait pouvoir obtenir, à court terme, des résultats tels que des changements évidents et l'intégration de l'ACS à divers processus d'élaboration des politiques. Mais force est de constater qu'il est trop tôt pour repérer des effets concrets de cet ordre, peut-être en raison de deux principaux facteurs :

- puisque l'intégration de l'ACS demeure relativement nouvelle à titre d'approche méthodologique, il faut donner plus de temps aux gens pour apprendre comment l'appliquer;
- le besoin d'un engagement ministériel dans l'ensemble de l'appareil fédéral de réaliser des projets pilotes axés sur des résultats, qui auraient des effets concrets et mesurables.

Condition féminine Canada prévoit que ces résultats se concrétiseront au cours des deux prochaines années — probablement d'ici avril 2005.

Comme nous l'exposons plus en détail dans la section 2.5.2, CFC a atteint son objectif, soit la mise en oeuvre de trois projets pilotes officiels d'ACS au cours de la période visée par ce rapport. Trois ministères ont participé aux projets pilotes, et des membres du personnel de deux de ces ministères ignoraient en quoi consistait l'ACS. Cela engendrera des changements évidents dans l'élaboration des politiques et des programmes. Par exemple :

- En février 2003, un projet pilote d'ACS, échelonné sur 18 mois, a débuté au ministère du Solliciteur général du Canada. Ce projet a pour but d'appliquer l'ACS à l'examen, à la refonte et à la mise en oeuvre du contenu du Portail de regroupement pour la sécurité publique du Solliciteur général. On y a inscrit une liste de ressources propres aux femmes et à la famille à l'intention des victimes et des survivantes. On a ajouté une dimension d'égalité entre les sexes au formulaire d'évaluation en ligne pour déterminer la satisfaction des utilisatrices et utilisateurs. CFC fera rapport sur les résultats des autres activités dans les futurs rapports ministériels sur le rendement.

- Dans le RMR de 2001-2002, le Ministère a fait état d'un projet pilote de formation à l'ACS avec Citoyenneté et Immigration Canada. En partie grâce à ce projet, l'ACS a été appliquée à certains articles des règlements en vertu de la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et cette demande a été assortie de recommandations sur les mesures de suivi. Pour de plus amples renseignements, visitez le site http://www.cic.gc.ca/francais/lipr/c11-comparative.html.

- Au cours de la période 2002-2003 visée par ce rapport, Condition féminine Canada a négocié un projet pilote de renforcement de la capacité en matière de langues officielles avec le ministère du Patrimoine canadien (PCH). CFC a animé une séance de formation à l'ACS en juin 2003. On envisage, dans une deuxième phase, un projet pilote axé sur les résultats avec PCH. On fera état des résultats dans le RMR de 2003-2004.

Tant au pays que sur la scène internationale, CFC se distingue en matière d'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes. Santé Canada et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, entre autres, sont à intégrer, ou songent à intégrer, des éléments de la formation à l'ACS de CFC dans diverses dimensions de leurs propres outils de formation et de sensibilisation.

Des gouvernements provinciaux, des délégations internationales et des spécialistes de l'égalité entre les sexes de gouvernements, du milieu des ONG et du milieu universitaire ont aussi fait appel aux compétences de CFC pour élaborer leurs propres stratégies, outils et programmes de formation en matière d'ACS. Par exemple, le Manitoba, la Saskatchewan et le Yukon, l'Afrique du Sud, la Jamaïque, l'Inde, l'Ukraine et l'Australie se sont inspirés du travail de CFC ou lui ont demandé de leur offrir une formation.

Mobiliser les Canadiennes et les Canadiens

Divers facteurs ont influé sur les plans de CFC en vue de mobiliser les Canadiennes et les Canadiens — par exemple, la nomination de la nouvelle secrétaire d'État et l'évolution du cadre

de politique gouvernementale. Outre les consultations officielles menées auprès des femmes autochtones, CFC a organisé une série de tables rondes officieuses partout au pays. Ces tables rondes ont permis à la nouvelle secrétaire d'État de mobiliser bon nombre des organismes, et de prendre connaissance de leurs préoccupations sur le plan de la politique gouvernementale. Au cours des 10 premiers mois de son mandat, les tables rondes ont permis à la secrétaire d'État de rencontrer des représentantes et des représentants d'environ 75 organismes de partout au Canada. Par la suite, cela a permis d'amorcer un dialogue constructif entre les ONG et le gouvernement.

Accroître la participation du secteur bénévole

Les ressources du PAES ont permis à Condition féminine Canada d'investir dans des interventions stratégiques pour développer la capacité des groupes de femmes, au moyen d'un processus graduel à long terme, comprenant une planification axée sur les résultats et la mesure du rendement. Les initiatives financées ont favorisé l'acquisition du savoir; permis le perfectionnement des compétences; suscité la création de partenariats; et facilité la collaboration entre les groupes de femmes pour cerner, définir et régler leurs enjeux. Ce financement aide les femmes à participer à un dialogue continu, à se mobiliser en faveur de l'action communautaire, à participer aux processus d'élaboration des politiques gouvernementales et à devenir des intervenantes plus dynamiques dans toutes les dimensions de la société canadienne. Voici quelques exemples :

- CFC veut approfondir la compréhension du lien entre l'égalité entre les sexes et les enjeux socioéconomiques chez les partenaires fédéraux, provinciaux et municipaux participants. CFC est donc intervenu dans la préparation d'un accord intergouvernemental portant avant tout sur le secteur est du centre-ville de Vancouver. Par exemple, CFC participe à un groupe d'action intersectoriel composé de partenaires qui se concertent pour veiller à ce qu'on fasse des interventions fondées sur le sexe en réponse à la croissance alarmante du taux d'infection au VIH chez les femmes qui se prostituent pour survivre.

  Par conséquent, le groupe d'action a organisé un forum sur la santé publique et le plan stratégique de l'accord de Vancouver intègre désormais une stratégie à l'intention des femmes. À titre de spécialiste reconnu dans la promotion de cet enjeu, CFC copréside une équipe de travail stratégique chargée de déterminer la meilleure façon pour les municipalités et les ordres de gouvernement participants d'aider les femmes à trouver un emploi et un logement sûrs dans le secteur au cours des trois prochaines années.

- En 2001-2002, CFC a appuyé une initiative de trois ans de la Justice for Girls Outreach Society, qui comporte une analyse du traitement qu'accorde le système de justice pénale aux jeunes filles à faible revenu et aux jeunes filles de la rue à Vancouver. Le but est d'engager les jeunes femmes marginalisées dans le processus d'élaboration des politiques gouvernementales afin que leurs expériences et leurs perspectives soient prises en considération. L'équipe a examiné la jurisprudence et est intervenue pour faire modifier le *Code criminel* afin qu'il mette l'accent sur les auteurs de crimes plutôt que sur les victimes de violence. En 2002-2003, dans le cadre de ce travail, le groupe a aidé à intégrer une nouvelle approche de l'exploitation sexuelle dans le projet de loi C-20. Ce

projet de loi omnibus fédéral vise à protéger les enfants et les jeunes contre l'agression et l'exploitation sexuelles, et à accroître la protection des enfants témoins. On trouvera des renseignements complémentaires à www.justiceforgirls.org.

- Womenspace a documenté les points de vue des femmes sur le recours à Internet pour influer sur la politique sociale durant les consultations au sujet de l'É-galité. À la suite de ses premières activités, l'organisme a été invité à conseiller plusieurs ministères fédéraux sur l'utilisation des technologies de l'information pour tenir compte du point de vue des femmes sur les politiques et les programmes. En outre, Womenspace a produit un Document d'observateur pour la réunion du Groupe d'experts de la Division de la promotion de la femme des Nations Unies. À titre de déléguée canadienne à la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, Womenspace a présenté la position des Canadiennes, dont fait état la Déclaration de mars 2003. Pour de plus amples renseignements, visitez le site http://www.un.org. Cette initiative de deux ans est appuyée grâce à l'Initiative du secteur bénévole.

- Condition féminine Canada veut approfondir la compréhension des liens entre le trafic mondial des femmes et leur situation à leur arrivée à destination comme au Canada. CFC a appuyé la Asian Society for the Intervention of AIDS dans leurs interventions liées à la prévention du VIH auprès des femmes asiatiques engagées dans le commerce du sexe. Le travail du groupe a pour but de repérer les obstacles, de déterminer le soutien et les réseaux dont ces femmes ont besoin, et de promouvoir les changements nécessaires dans la politique gouvernementale pour prévenir leur criminalisation et limiter leur victimisation plus poussée.

  Cette initiative constituait le volet local d'un projet international plus vaste financé par l'Agence canadienne de développement international. Il examinait la nature du trafic des femmes à partir de leur pays d'origine jusqu'à leur pays de destination, en se penchant sur les conditions auxquelles font face les femmes asiatiques à leur arrivée au Canada. L'initiative a débouché sur la constitution d'un réseau d'organismes locaux et internationaux qui se concerteront dans le dossier des femmes victimes de trafic. Ceci a accru la capacité de répondre aux besoins des femmes asiatiques dans le commerce du sexe. On trouvera des renseignements complémentaires à www.asia.bc.ca.

Respecter les engagements internationaux

En juin 2003, le gouvernement du Canada a publié *Engagements pris, engagements tenus : Le rôle joué par le Canada à la présidence du Sommet des Amériques*, un document portant sur l'expérience du Canada à titre d'hôte du troisième Sommet des Amériques, à Québec. Le document souligne l'engagement du Canada dans la promotion de l'égalité entre les sexes, au pays et dans l'ensemble de l'hémisphère. Pour de plus amples renseignements, rendez-vous à http://www.americascanada.org.

Condition féminine Canada continue à jouer un rôle de chef de file au sein du Comité exécutif de la Commission interaméricaine des femmes (CIF) de l'Organisation des États américains (OEA). Les buts sont de renforcer l'organisation à titre de principal organe d'orientation hémisphérique

concernant l'égalité entre les sexes et les droits fondamentaux des femmes, et d'améliorer ses liens avec le processus du Sommet des Amériques, y compris la suite à donner aux résultats du Sommet de Québec concernant l'égalité entre les sexes. L'administratrice générale de CFC occupe actuellement le poste de vice-présidente de la CIF et poursuivra son mandat jusqu'en 2004.

CFC a aussi joué un rôle important dans la création du Forum interinstitutionnel sur l'égalité des sexes. Il s'agit d'un mécanisme au moyen duquel le Secrétariat général de l'OEA peut faciliter les interventions et suivre les progrès réalisés dans l'hémisphère concernant la poursuite des buts d'égalité entre les sexes dans ses orientations, ses activités opérationnelles, sa coordination, ses recherches, sa formation et son information publique. Le Forum réunira des renseignements pour les rapports du secrétaire général de l'OEA à l'Assemblée générale sur la mise en oeuvre du Programme interaméricain de promotion des droits humains de la femme et de l'équité ainsi que de la parité femmes-hommes.

En 2002-2003, CFC est aussi intervenu activement pour jeter les bases du Réseau de coordination sur les questions liées à l'égalité entre les sexes, qui veut favoriser la mise en oeuvre du cadre d'intégration des femmes de la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC). L'un des résultats clés du travail à ce jour est la priorité accordée à la recherche de débouchés pour les entrepreneures du Canada et d'autres pays membres de l'APEC.

Intégrer des considérations sur l'égalité entre les sexes à la politique gouvernementale — Étude de cas du PAES pour les femmes autochtones

Le Canada est perçu comme un chef de file mondial en matière d'égalité entre les sexes et a obtenu des résultats concrets pour ce qui est d'améliorer la qualité de vie de sa population. Toutefois, comme le signalait le RPP 2002-2003 de CFC, il y a encore beaucoup à faire pour répondre aux besoins des collectivités autochtones et inuites, particulièrement ceux des femmes. C'est pourquoi le Ministère a entrepris les activités suivantes.

En mai 2002, CFC a organisé une table ronde officieuse avec des groupes de femmes autochtones et la secrétaire d'État (Situation de la femme), l'honorable Jean Augustine, après sa nomination au portefeuille. Cette table ronde l'a aidée à prendre directement connaissance de certains des défis et préoccupations des groupes.

De concert avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, Condition féminine Canada a joué un rôle de chef de file parmi les 19 ministères du gouvernement fédéral qui ont participé à la planification et à l'organisation de la Conférence sur la recherche en matière de politiques autochtones. Plusieurs chercheuses autochtones, dont CFC a financé le travail, ont présenté leur recherche dans divers ateliers. La conférence avait pour but de promouvoir la recherche comparative entre les sexes en matière de politiques; de souligner la recherche financée en matière de politiques effectuée par des femmes autochtones ou portant sur des questions qui leur importent; et d'encourager la participation des femmes autochtones au processus de recherche en matière de politiques et d'élaboration des politiques. Durant 2002-2003, plusieurs rapports de recherche en matière de politiques sur les femmes autochtones ont fait l'objet d'une réimpression en raison d'un accroissement de la demande.

Dans la foulée de la Table ronde des chercheuses et des chercheurs en matière de politiques autochtones et de recherche comparative entre les sexes tenue à Vancouver, en 2000, CFC a organisé une deuxième table ronde pour rehausser le niveau de la sensibilisation et veiller à ce que ces personnes aient accès au Fonds de recherche en matière de politiques. Les participantes et les participants ont échangé sur leurs expériences de la recherche comparative entre les sexes, ont cerné des lacunes dans les connaissances et les politiques relatives aux problèmes les plus pressants auxquels font face les femmes autochtones, et ont examiné les liens entre la collectivité, les universitaires et les décisionnaires. La table ronde leur a permis de cerner leurs intérêts et leurs projets de recherche, et de partager leurs expériences. Plusieurs ont convenu de collaborer à la création d'un modèle holistique de recherche autochtone en matière de politiques, qui sera affiché sur le site Web de CFC après sa publication.

CFC a aussi travaillé avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour intégrer des considérations liées à l'égalité entre les sexes à la *Loi sur la gouvernance des Premières nations* et a financé l'initiative suivante conjointement avec le ministère du Patrimoine canadien, qui a contribué directement à faire progresser la participation des femmes à la prise de décisions :

- L'initiative de la Liard Aboriginal Women's Society a encouragé les femmes autochtones à intégrer plus activement leurs réalités et leurs perspectives aux initiatives reliées à la gouvernance. Cette initiative est survenue à un tournant critique dans l'évolution de l'autonomie gouvernementale au sein de la nation Kaska, dans le nord de la Colombie-Britannique et au Yukon. Les principales préoccupations des femmes à l'égard de la gouvernance ont été soulevées durant le débat public, qui a servi de tribune aux femmes Kaska pour jouer un rôle de chef de file dans le processus de développement constitutionnel de la Nation. Il leur a aussi fourni de précieuses occasions d'influer sur les recherches et d'acquérir des compétences et des expériences décisives, qui amélioreront leur capacité générale de jouer des rôles de premier plan au sein de leurs collectivités.

L'année 2002-2003 a été une année de changement symbolique et structurel d'envergure pour la nation Nishnawbe Aski (NAN), les préoccupations des femmes étant devenues un élément permanent du programme des chefs. Faisant fond sur les travaux précédents du Equay Wuk Women's Group on Aboriginal Women and Self Government, les chefs de la NAN ont ordonné à leur comité exécutif de créer un groupe de travail composé de femmes pour recommander les moyens à prendre pour intégrer les femmes aux réunions des chefs. Avec l'appui des chefs, Equay Wuk a piloté la démarche. Deux représentantes du groupe de travail assistent désormais aux réunions des chefs, et y présentent les enjeux et les préoccupations des femmes.

Les efforts conjugués de Condition féminine Canada et de plusieurs partenaires ont permis de commencer à relever les défis cernés par les femmes autochtones et constituent des étapes progressives en vue de lever les obstacles systémiques qui subsistent.

2.5.2 Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces

Résultat stratégique : Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces qui travaillent activement à promouvoir l'égalité entre les sexes, y compris chez les groupes et les institutions des secteurs public, privé et bénévole.

Stratégie : Accélérer l'acquisition des connaissances sur certaines questions choisies auprès des publics cibles dans certains secteurs d'activités.

Mettre en oeuvre l'ACS

Condition féminine Canada vise à créer une masse critique de personnes informées afin que l'application de l'analyse comparative entre les sexes s'intègre harmonieusement à l'élaboration et à la mise en oeuvre de solides politiques et programmes. Par conséquent, ses efforts ont porté sur l'augmentation du nombre de fonctionnaires formés à l'ACS. La crédibilité du programme s'accentue à mesure que le programme de formation à l'ACS se fait connaître et que le nombre de séances de formation augmente.

CFC est engagé dans un projet pilote d'un an pour développer la capacité au sein des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale. Le but est d'améliorer les compétences et les connaissances de l'Organisation consultative des femmes de la défense, du Groupe consultatif sur l'équité en matière d'emploi ainsi que du personnel civil et militaire concernant l'égalité entre les sexes et la diversité dans les politiques et les programmes.

Les activités ont ciblé avant tout la formation à l'ACS et l'évaluation du transfert des connaissances qui ont eu lieu en mars 2003 et auxquelles 40 personnes ont participé. L'évaluation générale de la formation faite par les participantes et les participants a été favorable :

- 64 % des personnes ont indiqué qu'à la suite du cours, elles pourraient expliquer les concepts et les outils fondamentaux de l'intégration de l'ACS;
- 69 % recommanderaient cette séance à leurs collègues;
- 62 % ont dit qu'elles pourraient appliquer l'ACS dans leur domaine de travail.

CFC joindra au prochain rapport ministériel sur le rendement les résultats des deux évaluations du transfert des connaissances pour déterminer comment les participantes et les participants ont appliqué l'ACS et toutes les répercussions connexes qui auraient pu s'ensuivre. Dans la foulée de ce projet pilote, les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale envisagent aussi la possibilité d'offrir une formation permanente à l'ACS.

Le personnel de l'administration centrale et des bureaux régionaux de CFC a aussi reçu une formation à l'ACS. Grâce à cette formation, le personnel devenait en mesure, dans le cadre de ses interactions et de son travail avec d'autres organismes, d'accroître la sensibilisation aux concepts et à l'intégration de l'ACS, et fournir de l'aide à cet égard. On s'attend que ce rôle deviendra particulièrement important pour le personnel régional de CFC parce que les bureaux

régionaux des autres ministères les consultent concernant des questions reliées à l'égalité entre les sexes et l'ACS.

Un résultat imprévu mais intéressant du programme de formation à l'ACS de CFC a été la demande de formation formulée par le milieu des ONG, formation qui a été offerte à un échantillon de divers membres des groupes de femmes francophones en situation minoritaire.

Étant donné les résultats d'un projet pilote axé sur le développement de la capacité réalisé avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) en 2001-2002, CIC offre maintenant une formation à l'ACS élaborée par CFC. Il s'agit d'une formation permanente qui s'inscrit dans les cours habituels offerts par ce ministère.

La version révisée de la trousse d'information portant sur l'ACS a été expédiée à une liste élargie de groupes cibles, y compris des fonctionnaires fédéraux, des politiciennes et des politiciens et des hauts fonctionnaires, ainsi qu'à des organisations internationales. On y trouvait un formulaire d'évaluation pour cerner l'intérêt de poursuivre des activités d'ACS. Moins de 5 % des destinataires ont retourné le formulaire. Les destinataires qui ont rempli l'évaluation ont extrêmement apprécié la valeur éducative de la trousse et nous avons communiqué avec les personnes qui ont manifesté un intérêt pour la poursuite de l'ACS au sein de leurs organisations respectives. Toutefois, nous reverrons en 2003-2004 la méthode de collecte d'information axée sur les résultats.

Initiatives supplémentaires pour améliorer la base de connaissances, accroître la sensibilisation et renforcer la capacité concernant les questions d'intérêt pour les femmes et l'égalité entre les sexes

Condition féminine Canada a publié sept rapports de recherche sur divers nouveaux enjeux de la politique gouvernementale. On les trouvera sur le site Web de CFC, de même qu'une trousse de fiches d'information sur tous les rapports publiés depuis 1996. Les rapports visaient à repérer d'éventuels écarts entre les sexes et à les porter à l'attention des décisionnaires, des groupes de femmes et d'autres organismes de promotion de l'égalité que cela pourrait intéresser. CFC a eu du mal à rationaliser les processus d'examen par les spécialistes de l'extérieur et le gouvernement en raison de la pénurie de spécialistes des implications des accords commerciaux sur l'égalité entre les sexes tant au gouvernement fédéral que dans le milieu universitaire. Par conséquent, au cours de la période de référence 2002-2003, il a fallu plus de temps que d'habitude pour achever certains des rapports de recherche sur les femmes et le commerce.

Le Ministère est intervenu aux niveaux fédéral, provincial et territorial (FPT) pour étoffer les connaissances sur l'accès aux prestations en cas de travail non traditionnel. Une étude commandée avec l'Association canadienne des administrateurs de la législation sur le travail a marqué un jalon. Elle alimentera la planification des futurs travaux FPT sur cette question, y compris les recommandations stratégiques.

Il fallait, en faisant fond sur les contributions antérieures de CFC, tant au pays qu'à l'étranger, accroître la sensibilisation et la compréhension du public à l'égard des incidences du trafic au Canada même. CFC a participé à la production d'une brochure à l'intention expresse des victimes éventuelles, qui sera distribuée aux postes frontière du Canada cette année.

CFC organise chaque année un certain nombre d'événements commémoratifs afin d'accroître la sensibilisation et d'encourager des organismes et la population du Canada à marquer et à célébrer les réalisations des femmes. En 2002-2003, d'autres organismes, tels que la Place du Canada, au Nouveau-Brunswick, se sont associés à CFC pour promouvoir ce travail.

En 2002-2003, Condition féminine Canada a particulièrement bien réussi à rejoindre les jeunes. CFC a formé un partenariat avec l'Équipe ESTEEM, Sport Canada, et l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique. Ce partenariat a permis de « comarrainer » deux événements qui ont eu lieu simultanément dans une école secondaire de London, en Ontario, et dans une école de Montréal, au Québec. La secrétaire d'État (Situation de la femme), L'honorable Jean Augustine, et le secrétaire d'État (Sport amateur), L'honorable Paul DeVillers ont présidé les événements qui marquaient le coup d'envoi du Mois de l'histoire des femmes de 2002, dont le thème était *Championnes un jour, championnes toujours! Les femmes et le sport.* Au cours de ces événements, des athlètes féminines olympiques et paralympiques ainsi que d'autres athlètes féminines de calibre mondial ont fait des présentations aux élèves sur la place du sport dans leur vie, assorties d'anecdotes inspirantes pour encourager les élèves à concrétiser leurs rêves.

Il s'agissait du premier partenariat officiel créé pour le Mois de l'histoire des femmes. Les élèves du secondaire qui ont participé aux événements ont bien aimé entendre et rencontrer les athlètes. Cette manifestation a élargi l'auditoire du Ministère et a retenu l'attention des médias tout au long du mois. Elle a aussi permis à CFC de profiter d'une expérience d'apprentissage précieuse au sujet des partenariats avec des organismes extérieurs. Il reste des défis à relever pour trouver des partenaires opportuns et en arriver à un équilibre entre leurs besoins et les objectifs du Ministère.

CFC produit des documents et organise des activités pour rehausser le niveau de sensibilisation à l'égalité entre les sexes; au cours des dernières années, l'intérêt s'est accru considérablement. Plus particulièrement, les écoles et d'autres organismes utilisent les documents à des fins pédagogiques. La rétroaction indique que les documents devraient être distribués plus tôt afin de pouvoir être intégrés aux programmes. On a aussi demandé de publier davantage d'exemplaires.

Pour minimiser les coûts et maximiser l'accès, nous affichons autant de documents que possible sur notre site Web, à www.swc-cfc.gc.ca/dates/whm/index_f.html. En 2003, la documentation sur le Mois de l'histoire des femmes a été disponible plus tôt que jamais. CFC envisage diverses façons de mesurer les répercussions que cette information a eues sur les élèves.

Résultat stratégique : Un plus large éventail d'intervenantes et d'intervenants informés et efficaces qui travaillent activement à promouvoir l'égalité entre les sexes, y compris chez les groupes et les institutions des secteurs public, privé et bénévole.

Stratégie : Favoriser des partenariats avec des intervenantes et des intervenants clés pour cibler un changement institutionnel dans les secteurs d'activité stratégiques retenus.

CFC a mis en oeuvre cette seconde stratégie pour accroître sa portée. L'appui est accordé avant tout à des organismes communautaires qui sont en mesure d'influer sur d'autres institutions. Voici quelques exemples de résultats à court terme obtenus au moyen d'initiatives financées :

Sensibilisation et mobilisation accrues

- Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail est un partenariat entre plusieurs organismes, y compris Au bas de l'échelle, Femmes regroupées en option non traditionnelles (F.R.O.N.T.), la Fédération des femmes du Québec et le Regroupement Naissance-Renaissance. Il a présenté un document ainsi que plusieurs mémoires et opinions au ministre du Travail du Québec, recommandant une refonte de la *Loi sur les normes du travail* et du *Code du travail* de la province, adoptés il y a 20 ans. Les demandes — y compris un congé sans solde pour prendre soin des membres de la famille, l'inclusion des prestataires de soins dans la loi et un salaire minimum pour les travailleuses agricoles — ont aidé à faire ajouter des avantages à la Loi et au Code.

- En partenariat avec d'autres syndicats membres, la Saskatchewan Federation of Labour a piloté une initiative pour réunir de l'information et formuler des recommandations à l'intention des gouvernements, des employeurs et des syndicats. Le but est d'améliorer la vie des travailleuses ayant des personnes à charge. Son étude des conventions collectives en Saskatchewan portant sur la conciliation travail-famille et sur la réduction des heures de travail a produit un libellé type, utile pour les contrats, portant sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. On a organisé une conférence intitulée *Balancing Work and Family* pour discuter des enjeux et obtenir les commentaires des participantes et des participants. Une série de projets pilotes a permis de mettre à l'essai diverses orientations et solutions aux problèmes qui avaient été cernés. Le partenariat a aussi élaboré le Public Sector Protocol on Family-Friendly Workplaces. La discussion sur la question de l'équilibre entre le travail et la famille se poursuivra au moyen du serveur de listes sur Internet, créé dans le cadre de cette initiative.

Action efficace par les groupes de femmes pour promouvoir l'égalité des femmes

- Il y a une pénurie critique d'infirmières qualifiées. C'est donc dire que l'autorisation rapide des infirmières formées à l'étranger aidera à répondre aux besoins tant des gouvernements que des fournisseurs de soins de santé. En réponse à ces besoins, une initiative de l'Alberta Network for Immigrant Women a été gérée par un Comité directeur composé de représentantes et de représentants de l'Université de l'Alberta, de l'Université de Calgary, de l'Alberta Association of Registered Nurses, du International Qualification Assessment Centre, de l'Alberta Domestic Workers Association, de la

Filipino Nurses Association, du ministère de la Santé de l'Alberta et de Citoyenneté et Immigration Canada.

Le réseau avait pour objectif de repérer les obstacles à l'autorisation rapide, en Alberta, des infirmières formées à l'étranger et de recommander des solutions. Après deux consultations distinctes auprès des intervenantes et des intervenants, le réseau a produit un rapport final et un plan d'action sur les travaux futurs en matière d'autorisation, y compris les rôles et les responsabilités des partenaires ainsi que des intervenantes et intervenants souhaitant donner suite à certains points prioritaires. La registraire de l'Alberta Association of Registered Nurses avait demandé au réseau de l'aider à examiner certaines des pratiques d'autorisation et de participer à une formation interculturelle. À l'avenir, le travail sera coordonné par la Filipino Nurses Association. L'initiative a permis de créer un milieu favorable aux changements systémiques dans le processus d'autorisation et le Budget fédéral de 2003 a mentionné le besoin de mettre en place des mécanismes pour accélérer la reconnaissance des titres de compétence obtenus à l'étranger.

- La New Brunswick (NB) Coalition of Transition Houses a réalisé un projet pour répondre aux besoins des victimes d'agression en exerçant des pressions en faveur de la modification des politiques et programmes provinciaux concernant les maisons de transition. Grâce à cette initiative, la coalition a obtenu des engagements significatifs du ministère des Services familiaux et communautaires du Nouveau-Brunswick. En fait, ce ministère paiera le montant total du salaire des responsables à temps plein de la garde des enfants dans chaque maison de transition de la province. L'organisme a aussi réussi à intervenir avec succès auprès du Groupe de travail du ministre sur la violence faite aux femmes et a obtenu du même ministère qu'il paie toutes les dépenses approuvées des refuges, et ce, pour les deux prochaines années.

- Une initiative de l'Union culturelle des Franco-Ontariennes (UCFO) permet aux femmes de participer à la création de changements qui ont des répercussions directes sur leur vie et sur la vie de nombreuses autres Canadiennes. Le groupe a dressé un inventaire des programmes gouvernementaux. La réponse à sa recherche-action a dépassé toutes les attentes. Par conséquent, l'UCFO collabore avec Développement des ressources humaines Canada afin de créer un partenariat pour améliorer l'accès des Franco-Ontariennes aux divers programmes fédéraux, d'élaborer des stratégies adaptées aux réalités particulières des femmes plus âgées afin de contrer la pauvreté au sein de ce groupe, et de créer des liens avec la communauté des femmes appartenant à des minorités ethnoculturelles.

- En 1998, le ministère de la Justice de la Nouvelle-Écosse a déposé les plans du plus ambitieux programme de justice réparatrice au Canada. Ce programme portera sur l'ensemble des infractions et des auteurs d'infractions, y compris les crimes sexuels et les agressions envers la conjointe ou la partenaire. Des organismes communautaires se sont demandé si et comment la justice réparatrice serait utilisée dans de tels cas. Au cours des exercices de planification antérieurs, on avait accordé peu d'attention à de telles préoccupations. Ce ministère a réagi aux préoccupations en imposant un moratoire sur

l'utilisation de la justice réparatrice pour ce type d'infraction tant que ces questions ne seraient pas résolues. La Women's Restorative Justice Research Coalition, composée d'un éventail de groupes de femmes de toute la Nouvelle-Écosse, a présenté ses constatations au cours d'une conférence de trois jours, à l'automne 2002. La conférence réunissait des fonctionnaires ainsi que des femmes et des hommes politiques clés. À la lumière de tels résultats, le ministre de la Justice de la province a dit au groupe que son ministère dialoguerait avec lui pour réévaluer le programme de justice réparatrice de la province. Étant donné les difficultés auxquelles le groupe s'était heurté précédemment, la coalition a accueilli favorablement la décision qui, à son avis, devrait profiter directement au programme.

- Au Québec, les nouvelles villes fusionnées sont en voie de se donner des structures internes. La Table des groupes de femmes de Montréal a atteint son objectif de sensibiliser la nouvelle ville de Montréal à l'importance de l'égalité entre les sexes. La structure municipale comprendra un Conseil des femmes et un bureau de la condition féminine. La Ville s'est engagée à maintenir les acquis du programme Femmes et ville, les intégrera au sein de l'appareil municipal plutôt que dans les arrondissements en utilisant l'ACS comme outil. L'administration montréalaise a aussi appliqué la *Loi sur la parité* dans tous les corps d'emploi de la ville. Un résultat imprévu mais très favorable est un partenariat entre les groupes de femmes du Québec et Femmes autochtones du Québec, le regroupement des femmes autochtones de la province.

- Pour mieux répondre aux besoins des femmes atteintes d'une déficience visuelle, le Regroupement des personnes handicapées visuelles a créé un comité qui a suscité l'intérêt d'autres régions du Québec grâce à sa diffusion d'information sur de tels besoins. Les partenaires comprennent le Secrétariat à l'action communautaire autonome, l'Office des personnes handicapées du Québec, le Service de police de Québec et le comité des usagers de l'Institut de réadaptation en déficience physique de Québec. La Ville de Québec a adopté l'une des recommandations formulées à l'intention de son Service de réadaptation en faveur de l'amélioration de l'accès aux services pour ce groupe de femmes. En collaboration avec le service de police municipal, le regroupement produit de l'information sur la sécurité dans la rue et dans d'autres lieux publics à l'intention des personnes atteintes de déficience visuelle.

- Le Regroupement des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel a réussi à mobiliser diverses institutions, y compris le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec ainsi que d'autres organismes publics de soins de santé. C'est ainsi qu'une proposition commune préconisant une intervention en faveur des femmes victimes de violence conjugale a été communiquée aux organismes compétents et l'un des programmes les plus critiqués, Fiancées par correspondance, a été aboli — en partie en réaction aux pressions exercées par le regroupement.

Grâce à des initiatives financées, CFC peut aussi faire état de progrès relatifs à certains résultats intermédiaires :

Compréhension et engagement accrus de la part de certaines institutions

- L'intervention stratégique de la New Brunswick Coalition for Pay Equity a réussi à mettre l'équité salariale à l'ordre du jour de la campagne électorale provinciale de 2003. Elle aura probablement un effet à long terme sur la politique gouvernementale. Auparavant, le gouvernement du Nouveau-Brunswick avait pris des mesures concrètes, en mai 2002, en organisant une table ronde législative réunissant tous les partis pour examiner la question de l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans la province. Le Conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick a été un partenaire clé et a aidé à placer cette question à l'avant-scène en lançant une campagne de sensibilisation au sujet de l'équité salariale dans la province. Parmi les autres partenaires, mentionnons l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick, divers syndicats et le Front commun pour la justice sociale.

- Une récente initiative a facilité des changements institutionnels préliminaires chez Abitibi Price concernant l'équité et la diversité en matière d'emploi. La compagnie s'est engagée à participer à l'élaboration d'un plan sur la diversité en milieu de travail pour l'usine. Elle s'est aussi associée avec le Bay St. George Status of Women Council pour des consultations sur les problèmes en milieu de travail. Les gestionnaires d'Abitibi Price participeront, à l'automne 2003, à une séance sur l'équité en matière d'emploi. Parmi les autres partenaires de cette initiative, mentionnons le College of the North Atlantic, le Women in Resource Development Committee et le Long Range Regional Economic Development Board.

Des femmes participent aux processus de décision institutionnels

- CFC essaie de prendre appui sur les efforts déployés dans le passé pour susciter un dialogue éclairé sur l'exploitation sexuelle des femmes et des filles. Par conséquent, de concert avec la Ville de Vancouver et le ministère des Services aux collectivités, aux autochtones et aux femmes de la Colombie-Britannique, le ministère a offert un soutien financier et technique à l'International Centre to Combat Exploitation of Children. Cet organisme a organisé le premier dialogue structuré entre les femmes qui ont été victimes d'exploitation sexuelle et qui travaillent maintenant comme intervenantes dans des groupes de soutien aux travailleuses du sexe partout en Colombie-Britannique.

  Les participantes ont collaboré pour réagir ensemble, à l'échelle régionale, à l'exploitation sexuelle des femmes et des filles. Une stratégie préliminaire intégrant les perspectives des femmes qui ont travaillé dans l'industrie du sexe a fourni une solution de rechange aux stratégies conçues uniquement dans l'optique des responsables de la justice pénale, de l'application de la loi et des services sociaux. Cette initiative a permis de passer du point de vue des spécialistes à celui des femmes qui ont vécu l'expérience. Le forum a débouché sur la création de la BC Coalition of Experiential Women. Il pourrait jouer un rôle de premier plan pour veiller à ce que les voix de ces femmes se fassent entendre dans le dialogue et dans l'élaboration des réactions à l'exploitation sexuelle. Des responsables élus et des hauts fonctionnaires des deux ordres de gouvernement et des municipalités se sont engagés à intégrer les questions soulevées par le groupe aux futurs processus de planification et de décision.

2.6 La façon dont CFC contribue aux initiatives horizontales

Modernisation de la fonction de contrôleur (90 000 $)

En janvier 2002, CFF a commencé à mettre en oeuvre l'initiative pangouvernementale de Modernisation de la fonction du contrôleur. Cette mise en oeuvre est essentielle pour remplir son mandat. CFC est d'avis que cette initiative ne se limite pas à une gestion efficace; elle incrustera ces principes dans sa culture ministérielle en mettant les outils et les mécanismes pertinents en place pour poursuivre les efforts en vue d'instaurer les comportements souhaités. L'évaluation finale des actuelles capacités de gestion a été reçue en juillet 2002 et se trouve sur le site Web de CFC. Le plan d'action résultant a été élaboré durant la dernière partie de l'année. Il a influé sur les plans opérationnels de 2003-2004.

Gouvernement en direct (157 000 $ pour la mise en oeuvre du Volet 1 et la conversion partielle des documents)

En 2002-2003, CFC a rénové son site Web pour satisfaire aux exigences du Volet 1, qui établissait la présence en direct du gouvernement fédéral tout en misant sur une approche centrée sur la clientèle dans la présentation de l'information. Cette démarche fournit une structure commune et permet à la clientèle de naviguer et de récupérer de l'information plus rapidement. CFC a aussi développé son site intranet en fonction des mêmes normes. Dans l'optique de la gestion du rendement, étant donné la restructuration du site, CFC déterminera un niveau de référence pour l'accès au site et de son utilisation, à des fins de surveillance et de comparaison. Dans le cadre de la mise en oeuvre d'améliorations aux services et des initiatives de gestion du rendement, le Ministère effectuera un sondage cette année pour obtenir les commentaires de la clientèle ainsi que des utilisatrices et des utilisateurs des deux sites.

Article 41 de la Loi sur les langues officielles (800 000 $)

CFC présente un rapport annuel distinct sur cette importante initiative. Le Ministère a préparé un plan d'action pluriannuel à la suite du rapport d'étape annuel sur l'application de l'article 41 (qui sera affiché sur le site Web du Ministère à l'automne 2003). Dans la poursuite de sa mission, CFC reconnaît la diversité des Canadiennes, y compris les femmes de langues officielles en situation minoritaire. CFC a financé 18 groupes, pour faciliter leur participation et répondre à leurs besoins particuliers, y compris leurs besoins de développement de la capacité en matière d'égalité entre les sexes.

Initiative de lutte contre la violence familiale (250 000 $)

CFC a continué à participer à l'Initiative de lutte contre la violence familiale (ILVF) — l'élément clé de la stratégie fédérale de lutte contre la violence familiale au Canada. En 2002-2003, CFC a contribué à la préparation du rapport quinquennal qui résume les activités réalisées par 12 ministères, organismes et sociétés de la Couronne du gouvernement fédéral de 1997-1998 à 2001-2002. En 2002-2003, CFC a aussi utilisé son affectation annuelle de la ILVF pour financer 10 initiatives de groupes de femmes portant sur la violence faite aux femmes autochtones, aux femmes handicapées, aux femmes appartenant à un groupe ethnoculturel et aux

femmes vivant dans des collectivités rurales. Par exemple, CFC a versé 50 000 $ au Cercle national des autochtones contre la violence familiale, pour l'aider à repérer les programmes de lutte contre la violence familiale dans les collectivités des Premières nations ainsi que les collectivités métisses et inuites dans l'ensemble du Canada, et aussi à élaborer et à mettre en place un cadre et des modules de formation pour lutter contre la violence familiale en tenant compte des particularités culturelles.

Section III : Rendement financier

3.1 Aperçu du rendement financier

En 2002-2003, le budget total dont disposait CFC comprenait un budget de subventions, un budget de fonctionnement appuyant le travail de 7 directions et de 15 bureaux régionaux, ainsi que cinq millions de dollars pour le PAES[1]. Cela comprenait les activités connexes, notamment accélérer la mise en oeuvre de l'ACS, respecter les engagements internationaux du Canada, mobiliser les Canadiennes et les Canadiens ainsi qu'accroître la participation du secteur bénévole. Les tableaux financiers sommaires ci-dessous présentent des renseignements supplémentaires.

3.2 Tableaux des sommaires financiers

Tableau 1 : Sommaire des crédits approuvés

Le tableau ci-dessous présente en détail les ressources affectées par le Parlement à CFC et les sommes que le Ministère a utilisées en réalité. Le budget initial de CFC (c.-à-d. les dépenses prévues[2]) s'élevait à 23 millions de dollars. Ce budget a été révisé à la hausse et fixé à 24,4 millions de dollars (c.-à-d. les autorisations totales[3]), ce qui représente une augmentation de 1,4 million de dollars. Cette augmentation est due principalement au report autorisé de 0,5 million de dollars du budget de fonctionnement de 2001-2002 et à la somme de 0,4 million de dollars liée à la rémunération et découlant des conventions collectives; au 0,4 million de dollars pour les paiements de transfert relié à l'Initiative du secteur bénévole; et au 0,1 million de dollars résultant du rajustement des contributions au régime d'avantages du personnel et des fonds obtenus pour la modernisation de la fonction de contrôleur. Le budget total disponible de CFC, soit 24,4 millions de dollars, a été dépensé au complet en 2002-2003.

Besoins financiers par autorisation

		2002-2003 (en millions de dollars)		
Crédit		**Dépenses prévues[2]**	**Autorisations totales[3]**	**Dépenses réelles**
	Condition féminine Canada			
	Bureau de la coordinatrice			
125	Dépenses de fonctionnement	10,9	11,8	11,8
130	Subventions	10,8	11,2	11,2
(S)	Contributions aux régimes d'avantages du personnel	1,3	1,4	1,4
	Total pour le Ministère	**23,0**	**24,4**	**24,4**

[1] En somme, le PAES reçoit 2 millions de dollars par année depuis 2000-2001, montant auquel s'est ajouté 1,5 million de dollars en 2001-2002, et à nouveau une dernière augmentation annuelle de 1,5 million de dollars en 2002-2003. Cumulativement, le budget annuel disponible pour le PAES était de 2 millions de dollars en 2000-2001, de 3,5 millions en 2001-2002, et de 5 millions en 2002-2003 et pour les années subséquentes, comme indiqué ci-dessous :

(Millions de dollars)	*Augmentation annuelle*	*Budget annuel*
2000-2001	2,0	2,0
2001-2002	1,5	3,5
2002-2003	1,5	5,0
Permanent	0	5,0

L'affectation du financement du PAES est répartie également entre les crédits (c.-à-d. les dépenses de fonctionnement et les subventions et contributions)

[2] Les dépenses prévues tiennent compte des chiffres présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003 de CFC.

[3] Les autorisations totales correspondent à la somme des budgets principal et supplémentaire des dépenses et des autres autorisations.

Tableau 2 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles

Le tableau ci-dessous présente en détail les ressources utilisées par le secteur d'activité de CFC comparativement aux crédits autorisés par le Parlement, tel que présenté au tableau 1.

Dépenses ministérielles prévues contre dépenses réelles (en millions de dollars)

Secteur d'activité/ résultats stratégiques[A]	ETP[B]	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions votées	Dépenses votées brutes	Total partiel : subventions et contributions prévues par la loi	Total des dépenses brutes	Moins les recettes disponibles[C]	Total des dépenses nettes
Promouvoir l'égalité entre les sexes									
1. Politiques gouvernementales équitables	26,9	5,2	-	3,8	9,0	-	9,0	-	9,0
	26,9	*5,4*	-	*3,9*	*9,3*	-	*9,3*	-	*9,3*
	23,10	**2,6**	-	**3,9**	**6,5**	-	**6,5**	-	**6,5**
2. Intervenantes et intervenants informés et efficaces	71,1	5,1	-	7,0	12,1	-	12,1	-	12,1
	71,1	5,7	-	7,3	13,0	-	13,0	-	13,0
	56,09	**6,6**	-	**7,3**	**13,9**	-	**13,9**	-	**13,9**
3. Ministère efficient	30,0	1,9	-	-	1,9	-	1,9	-	1,9
	30,0	*2,1*	-	-	*2,1*	-	*2,1*	-	*2,1*
	36,61	**4,0**	-	-	**4,0**	-	**4,0**	-	**4,0**
Total des dépenses prévues	128,00	12,2	-	10,8	23,0	-	23,0	-	23,0
Autorisations totales	*128,00*	*13,2*	-	*11,2*	*24,4*	-	*24,4*	-	*24,4*
Dépenses réelles totales	**115,80**	**13,2**	-	**11,2**	**24,4**	-	**24,4**	-	**24,4**
Coût des services fournis par d'autres ministères[D]									1,0
Autorisations totales									*1,0*
Dépenses réelles totales									**1,0**
Coût net du programme									24,0
Autorisations totales									25,4
Dépenses réelles totales									**25,4**

Légende : Une police de caractère normale indique les dépenses prévues; les chiffres *en italiques* indiquent les autorisations totales (budget principal et budget supplémentaire); les chiffres en **gras** indiquent les dépenses réelles.

[A] Les dépenses totales prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles sont présentées pour chacun des résultats stratégiques en fonction de la structure de planification, de rapport et de responsabilisation de CFC. La méthodologie visant à mieux aligner l'information financière sur chaque résultat stratégique fait l'objet d'un examen. Ainsi, il existe certaines variations entre les dépenses prévues à l'origine, les autorisations totales et les dépenses réelles. Il reste que les ressources peuvent servir à l'atteinte de plus d'un résultat stratégique.

[B] Voir l'organigramme, tel que présenté dans le RPP 2002-2003 de CFC, pour connaître les ETP prévus. D'après les dossiers du Ministère, les ETP réels correspondent à l'effectif ayant travaillé toute l'année, ainsi qu'à un chiffre établi de façon proportionnelle pour les personnes qui ont travaillé moins d'un an.

[C] Les recettes disponibles doivent être signalées. Cette exigence ne s'applique pas à CFC.

[D] Le chiffre de 1,0 million de dollars est fondé sur les dépenses prévues pour 2002-2003, telles que présentées dans le RPP de CFC pour 2002-2003.

Tableau 3 : Comparaison historique des dépenses ministérielles prévues et réelles du secteur d'activité

Le tableau ci-dessous montre la façon dont les ressources de CFC ont été utilisées ces dernières années.

			2002-2003 (en millions de dollars)		
Secteur d'activité	**Dépenses réelles 2000-2001**	**Dépenses réelles 2001-2002**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles[4]**
Promotion de l'égalité entre les sexes	20,2	21,8	23,0	24,4	24,4
Total	20,2	21,8	23,0	24,4	24,4

Tableau 4 : Paiements de transfert du secteur d'activité

En 2002-2003, le total des subventions votées à CFC a été de 11,2 millions de dollars. Ces subventions ont été utilisées entièrement au cours de l'année financière.

Le tableau suivant résume les paiements de transfert versés à des organismes faisant la promotion de l'égalité entre les sexes.

			2002-2003 (en millions de dollars)		
Secteur d'activité	**Dépenses réelles 2000-2001**	**Dépenses réelles 2001-2002**	**Dépenses prévues[5]**	**Autorisations totales[6]**	**Dépenses réelles**
Promotion de l'égalité entre les sexes	8,3	9,3	10,8	11,2	11,2
Total	8,3	9,3	10,8	11,2	11,2

[4] L'augmentation de 2,6 millions de dollars entre les montants réels rapportés en 2002-2003 par comparaison à 2001-2002 est attribuable avant tout aux dépenses engagées en 2002-2003 en rapport avec le PAES (1,5 million de dollars), aux paiements de transfert pour l'initiative du secteur bénévole (0,4 million de dollars) et à la compensation pour les conventions collectives (0,4 million de dollars).

[15] Les données sur les dépenses prévues sont tirées du RPP de CFC pour 2002-2003. Les chiffres comprennent 0,25 million de dollars provenant de l'Initiative de lutte contre la violence familiale ainsi que 50 % du financement réservé à l'élaboration du PAES[1], c'est-à-dire une affectation annuelle de un million de dollars depuis 2000-2001, augmenté de 0,75 million de dollars par année depuis 2001-2002, et d'une augmentation annuelle finale supplémentaire de 0,75 million de dollars en 2002-2003 et pour les années subséquentes. Cumulativement, le budget annuel alloué pour le PAES pour les paiements de transfert se chiffre à 1 million de dollars en 2000-2001, 1,75 millon en 2001-2002, 2,5 millions en 2002-2003 et se maintient depuis à 2,5 millions de dollars de la façon suivante :

(million de dollars)	*Augmentation*	*Paiements de transfert*
2000-2001	1,0	1,0
2001-2002	0,75	1,75
2002-2003	0,75	2,5
Permanent	0	2,5

[6] Les autorisations totales tiennent compte d'une augmentation de 0,4 million de dollars, reliée à l'initiative du secteur bénévole (un transfert de 0,4 million de dollars sera reçu en 2003-2004).

Section IV : Renseignements complémentaires

Comment nous joindre

Pour plus de renseignements financiers :

Guylaine Métayer
Directrice, Services intégrés
Téléphone : (613) 947-1453
Télécopieur : (613) 947-6113
Courriel : guylaine.metayer@swc-cfc.gc.ca

Pour d'autres questions sur le Rapport ministériel sur le rendement :

Donna McKeeby
Directrice, Services de l'exécutif et de l'information
Téléphone : (613) 992-5399
Télécopieur : (613) 943-0449
Courriel : donna.mckeeby@swc-cfc.gc.ca

Pour des documents ou des renseignements supplémentaires, visitez notre site Web, à :
http://www.swc-cfc.gc.ca/

Annexe 1 : Efficacité du Ministère

Résultat stratégique 3 : Efficacité du Ministère

Stratégie : Améliorer les opérations internes et la gestion des ressources humaines

(en millions de dollars)	
Dépenses prévues	1,9
Autorisations totales	*2,1*
Dépenses réelles 2002-2003	**4,0**

Pour de plus amples renseignements financiers, voir le tableau 2 de la section III.

Donner suite aux engagements préalables en matière de gestion

Tel qu'indiqué dans le RPP de 2002-2003, CFC a élaboré un plan d'action pour donner suite aux recommandations de la vérification interne de son programme de financement des subventions et des contributions, y compris l'évaluation des risques, les questions de gestion et l'uniformité des procédures d'approbation. Au moment de préparer ce rapport, les travaux concernant 9 des 12 recommandations étaient achevés. Le travail est amorcé sur les trois autres. Un ensemble d'outils, y compris un manuel de procédures assorti de lignes directrices pour la détermination des risques, l'évaluation et la gestion a été élaboré à l'aide d'un processus de consultation. La mise en place du cadre de responsabilisation du programme a débuté, y compris une stratégie d'apprentissage. Une séance de formation sur la gestion axée sur les résultats a été offerte à tout le personnel concerné. La séance a permis d'échanger de l'information, y compris des expériences d'autres ministères fédéraux et d'ONG, qui ont tous renforcé la transition amorcée au sein de CFC tout en améliorant la capacité interne.

Comme il a été indiqué dans le rapport précédent sur le rendement, CFC a élaboré et commencé à mettre en oeuvre un plan d'action pour donner suite aux recommandations de l'évaluation quinquennale de son Fonds de recherche en matière de politiques (FRP) :

- réunions bilatérales avec des directrices et directeurs de la recherche en matière de politiques d'autres ministères gouvernementaux pour profiter de leur expérience dans la détermination des thèmes des appels de proposition afin de mieux soutenir leurs programmes ministériels en matière de politiques et d'accroître l'adoption des résultats de la recherche en matière de politique;
- organisation de la Table ronde des chercheuses et des chercheurs en matière de politiques autochtones et de recherche comparative entre les sexes pour donner suite aux engagements du FRP d'accroître la capacité des groupes marginalisés, et les aider à acquérir les compétences nécessaires en matière de recherche pour préparer des projets qui satisfont aux normes du FRP (voir les détails à la section 2.5.1);
- modifier la composition du comité de sélection pour répondre au besoin d'un meilleur équilibre entre les chercheuses et chercheurs universitaires et communautaires.

On trouvera un résumé du Rapport d'évaluation sur le site Web de CFC. Veuillez consulter la section 2.6 pour une mise à jour sur les progrès concernant la modernisation de la fonction de contrôleur et le gouvernement en direct — la section 2.2 fait le point sur l'amélioration de notre processus de planification stratégique (qui fondera le processus et les outils d'évaluation ministériels).

Amélioration de l'accès à l'information de l'administration centrale et des bureaux régionaux

CFC a accompli des progrès considérables dans la mise en oeuvre de ses plans en matière de technologie de l'information. Les activités comprenaient la migration réussie vers un nouveau système de courriel reliant les bureaux régionaux, l'administration centrale et le personnel en déplacement, conformément à notre stratégie interne de Réseau commun; l'installation d'un nouvel équipement pour améliorer la sécurité et satisfaire aux exigences en matière d'accès; et la mise à niveau des logiciels.

Pour améliorer la gestion générale de l'information par le Ministère, un certain nombre d'activités ont été achevées pour jeter les bases d'un système de gestion des connaissances et de l'information. Les travaux achevés comprennent une politique sur l'accès aux connaissances et à l'information, des règles pour la gestion de l'information, un concept d'opération, l'optimisation d'un plan des fichiers et une analyse des lacunes en matière de technologies de l'information. CFC évalue maintenant les exigences des programmes de financement pour les intégrer dans le processus de sélection de systèmes. L'instauration d'une culture de la gestion de l'information est la clé de la réussite de cette initiative. On trouvera l'information sur la mise en service d'un site intranet à la section 2.6, à la rubrique Gouvernement en direct.

Améliorer le lieu de travail

Le Ministère a donné activement suite au dernier Sondage pour l'ensemble de la fonction publique auprès des fonctionnaires fédéraux et a constitué un comité consultatif de hauts fonctionnaires relevant directement de l'administratrice générale. Après avoir fourni rapidement à tout le personnel une analyse des résultats ministériels, le comité a produit un plan d'action qui a été validé par le personnel. Le plan final a été communiqué à tout le personnel en juin 2003. Pour poursuivre les progrès à cet égard, le plan d'action sur le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux sera désormais inscrit à l'ordre du jour des réunions de gestion.

CFC a lancé sa nouvelle stratégie sur le plan d'apprentissage en réponse à la récente politique fédérale d'apprentissage permanent au sein de la fonction publique du Canada. Des séances d'information ont été offertes à tout le personnel pour les engager dans la démarche. Un projet pilote fructueux a permis de dégager des leçons pour alimenter la mise en oeuvre de la stratégie dans l'ensemble de CFC. En 2003-2004, on vise que 70 % des membres du personnel élaborent et mettent en oeuvre leur plan d'apprentissage.

Annexe 2 : Formulaire de rétroaction

Condition féminine Canada
Formulaire de rétroaction du *Rapport ministériel sur le rendement 2002-2003*

Merci d'avoir pris le temps de consulter le Rapport ministériel sur le rendement!
Vos commentaires nous seront très utiles dans la préparation de futurs rapports publics.

1. Est-ce la première fois que vous prenez connaissance du *Rapport ministériel sur le rendement* (RMR) de CFC?
   Non ❑ **Oui** ❑

2. Y a-t-il amélioration par rapport aux documents antérieurs?
   Non ❑ **Oui** ❑

3. En recommanderiez-vous la lecture à d'autres personnes?
   Non ❑ **Oui** ❑

   Pourquoi?

   _____

   _____

4. À quel titre avez-vous lu le RMR? *(Ne cochez qu'une seule case.)*
   - ❑ députée/député, sénatrice/sénateur
   - ❑ membre du personnel politique
   - ❑ membre du personnel de la Chambre des communes/du Sénat
   - ❑ organisation non gouvernementale (ONG) canadienne
   - ❑ fonctionnaire du palier fédéral-provincial/territorial
   - ❑ membre de la population canadienne
   - ❑ membre d'un média
   - ❑ membre d'une organisation internationale
   - ❑ membre d'une organisation étrangère/d'un gouvernement étranger
   - ❑ autre (veuillez préciser) :

   _____

   _____

5. Pourquoi avez-vous lu le RMR? *(Cochez toutes les cases pertinentes)*
   - ❑ Pour obtenir des renseignements de base pour le travail d'un comité parlementaire
   - ❑ Pour en savoir davantage sur les réalisations de Condition féminine Canada
   - ❑ Pour mieux comprendre les défis que CFC doit relever
   - ❑ Pour savoir où CFC a concentré ses efforts
   - ❑ Pour élaborer des plans de partenariat avec Condition féminine Canada
   - ❑ Autres raisons *(veuillez préciser)* :

   _____

   _____

Merci encore! Prière de transmettre par télécopieur à :
Josiane Désilets, Services de l'exécutif et de l'information
(613) 943-0449